Commission de la fonction publique du Canada
Public Service Commission of Canada

Commission de la fonction publique du Canada

Budget des dépenses 2009-2010

Rapport sur le rendement

Pour la période se terminant
le 31 mars 2010

L'honorable James Moore, C.P., député
Ministre du Patrimoine canadien et des Langues officielles

Canada

Commission de la fonction publique du Canada
Rapport sur le rendement 2009-2010

Table des matières

MESSAGE DE LA PRÉSIDENTE **1**

SECTION I – SURVOL DE LA COMMISSION DE LA FONCTION PUBLIQUE **3**

Raison d'être et responsabilités 3

Résultat stratégique et architecture des activités de programme de la Commission de la fonction publique 3

Sommaire du rendement 4
- Ressources humaines et financières 4
- Sommaire du rendement – Tableau 5
- Contribution des priorités à l'atteinte du résultat stratégique de la Commission de la fonction publique 6

Analyse des risques 11

Profil des dépenses 13
- Le Plan d'action économique du Canada 13
- Tendances au chapitre des dépenses 13
- Postes votés et législatifs 13

SECTION II – ANALYSE DES ACTIVITÉS DE PROGRAMME PAR RÉSULTAT STRATÉGIQUE **14**

Activité de programme 1.1.0 – Intégrité des nominations et neutralité politique 17

Activité de programme 1.2.0 – Surveillance de l'intégrité de la dotation et neutralité politique 20

Activité de programme 1.3.0 – Services de dotation et d'évaluation 23

Activité de programme 2.1.0 – Services internes 27

SECTION III – RENSEIGNEMENTS SUPPLÉMENTAIRES **29**

États financiers de la CFP 29

Liste des tableaux supplémentaires 49

Autres sujets d'intérêt 49

Message de la présidente

C'est avec plaisir que je vous présente le *Rapport ministériel sur le rendement 2009-2010* de la Commission de la fonction publique (CFP) du Canada.

La CFP est un organisme indépendant qui relève du Parlement. Elle a pour mandat de protéger l'intégrité du système de dotation et la neutralité politique de la fonction publique. De plus, la CFP recrute des Canadiens compétents provenant de partout au pays. À l'aide de son système de dotation fondé sur les valeurs, délégué selon les dispositions de la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique*, l'organisation s'acquitte de son mandat en fournissant de l'orientation stratégique claire, en menant une surveillance efficace, en offrant des services de dotation et d'évaluation novateurs et en faisant rapport au Parlement sur le rendement des systèmes de dotation.

Après quatre ans et demi d'efforts continus de la part de la CFP, des administrateurs généraux, des ministères et organismes, des gestionnaires et des spécialistes des ressources humaines, nous disposons désormais d'un système entièrement délégué et efficace. Les administrateurs généraux signent les ententes concernant la délégation des pouvoirs, et je les revois personnellement. Nous recevons les rapports sur l'obligation de rendre compte en dotation, et les résultats de notre analyse sont acheminés aux administrateurs généraux et présentés dans nos rapports annuels au Parlement.

Notre principale priorité, telle qu'elle est établie dans notre rapport sur les plans et les priorités, était de continuer à **mettre en place un modèle efficace de délégation des pouvoirs de dotation.** Dans l'ensemble, nous avons constaté qu'en 2009-2010 la plupart des ministères et organismes se sont dotés de l'infrastructure nécessaire pour gérer les pouvoirs de dotation qui leur sont délégués.

Notre deuxième priorité consistait à **assurer une surveillance indépendante et à répondre au Parlement de l'intégrité du système de dotation et de la neutralité de la fonction publique fédérale.** Conformément aux recommandations du Comité indépendant d'examen des activités de surveillance, le travail visant l'amélioration de nos activités de surveillance et de vérification se poursuit. Nous avons renforcé la démarche fondée sur le risque pour nos activités de surveillance du système de dotation sans accroître le nombre de rapports à produire.

Notre troisième priorité visait à **habiliter les organisations à gérer les responsabilités qui leur sont déléguées**. En vertu de son système délégué, la CFP conserve les pouvoirs et les obligations de rendre compte à cet égard, mais elle a aussi l'obligation de régler les problèmes et de veiller au fonctionnement efficace du système de dotation. Dans cette optique, nous avons continué de fournir des conseils et du soutien aux organisations au moyen de nos lignes directrices actualisées et de nos outils, systèmes et services modernisés.

Nous avons continué de faire des progrès en ce qui concerne notre quatrième priorité, soit de **fournir des services d'évaluation et de dotation intégrés et modernisés,** en investissant dans leur modernisation et en mettant notre expérience et nos compétences à la disposition des ministères et organismes. Nous avons également convenu avec ces derniers d'une solution permanente visant le financement du Projet de modernisation de la dotation de la fonction publique.

En ce qui concerne notre cinquième priorité, soit de **miser sur l'organisation modèle**, nous avons aussi réalisé des progrès en commençant à mettre en œuvre notre initiative de gestion des talents et à donner suite aux résultats de nos deux sondages en ligne auprès du personnel.

Tout au long du dernier exercice financier, nous avons continué à vivre dans un contexte de contraintes budgétaires découlant de l'examen stratégique horizontal de la gestion des ressources humaines effectué par le gouvernement en 2009 au moyen d'économies et par l'attrition. Nos réalisations sur ce plan à l'échelle de l'organisation témoignent du grand dévouement de nos employés et de leur engagement soutenu à l'égard de l'excellence. Grâce à leurs efforts, la CFP peut accomplir un travail important, au nom du Parlement, pour faire en sorte que les Canadiens continuent de profiter d'une fonction publique professionnelle et impartiale, fondée sur le mérite.

_____

Maria Barrados, Ph. D.
Présidente
2 septembre 2010

Section I – Survol de la Commission de la fonction publique

Raison d'être et responsabilités

Raison d'être – La Commission de la fonction publique (CFP) s'efforce de bâtir une fonction publique vouée à l'excellence. Nous protégeons le principe du mérite, l'impartialité politique et l'usage des deux langues officielles, tout en veillant au respect des valeurs que sont l'accessibilité, la justice, la transparence et la représentativité.

Nous recrutons à la fonction publique des Canadiens de talent provenant de partout au pays, et nous renouvelons sans cesse nos services de recrutement pour répondre aux besoins d'une fonction publique moderne et novatrice.

Responsabilités – Au nom du Parlement, la CFP protège l'intégrité de la dotation et assure l'impartialité politique de la fonction publique. À cet égard, la CFP travaille en étroite collaboration avec le gouvernement et fait rapport au Parlement, mais elle est indépendante de toute orientation ministérielle.

Le mandat de la CFP est triple :

De prime abord, la CFP veille à nommer ou à faire nommer à la fonction publique des personnes qui en font déjà partie ou non, tâche qu'elle a choisie de déléguer aux ministères et organismes. La CFP exerce des fonctions de dotation et d'évaluation et offre des services en vue d'appuyer la dotation au sein de la fonction publique.

Ensuite, elle surveille l'intégrité du système de dotation et assure l'impartialité politique. À cette fin, elle met à jour et interprète des données sur la fonction publique, procède à des vérifications visant à assurer l'intégrité du système, formule des recommandations en vue d'améliorer ce dernier et mène des enquêtes pouvant conduire à l'adoption de mesures correctives en cas d'erreurs ou de problèmes.

Enfin, elle fait appliquer les dispositions de la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique* au regard des activités politiques des fonctionnaires et des administrateurs généraux.

Résultat stratégique et architecture des activités de programme de la Commission de la fonction publique

L'architecture des activités de programme de la CFP comporte un résultat stratégique et quatre activités de programme.

Résultat stratégique **Mettre à la disposition des Canadiens une fonction publique hautement compétente, impartiale et représentative, capable de leur fournir des services dans les deux langues officielles, et au sein de laquelle les nominations sont fondées sur les valeurs d'accessibilité, de justice, de transparence et de représentativité**	
Activités de programme	**Sous-activités de programme**
1.1.0 Intégrité des nominations et neutralité politique	1.1.1 Lignes directrices, règlements, décrets d'exemption et guides 1.1.2 Pouvoirs de nomination délégués 1.1.3 Pouvoirs non délégués 1.1.4 Activités politiques
1.2.0 Surveillance de l'intégrité de la dotation et de la neutralité politique	1.2.1 Surveillance 1.2.2 Vérifications, études et évaluations 1.2.3 Enquêtes et mécanismes d'intervention précoce
1.3.0 Services de dotation et d'évaluation	1.3.1 Services de dotation 1.3.2 Évaluation
2.1.0 Services internes	2.1.0 Services internes

Vous trouverez des renseignements à cet égard, classés par sous-activité, sur le site Web de la CFP au www.psc-cfp.gc.ca sous la rubrique « Publications ».

Sommaire du rendement

Ressources humaines et financières

Ressources financières 2009-2010 (en milliers de dollars)		
Dépenses prévues	**Total des autorisations***	**Dépenses réelles**
95 120	112 918	106 768

*La différence de 17 798 000 $ entre le montant total des autorisations et les dépenses prévues est principalement attribuable au financement reçu pour le Projet de modernisation de la dotation de la fonction publique (PMDFP) et au report du budget de fonctionnement de l'exercice financier précédent ainsi qu'au redressement de la paie et de la rémunération.

Ressources humaines 2009-2010 (équivalents temps plein)		
Prévues	**Réelles**	**Différence**
989	995	(6)

Explication des écarts

En 2009-2010, les dépenses de la CFP se sont chiffrées à 106 768 000 $ alors que les autorisations avaient été fixées à 112 918 000 $, ce qui a donné lieu à une sous-utilisation prévue de 6 150 000 $ dans les Comptes publics du Canada. La sous-utilisation des fonds est avant tout attribuable à une affectation bloquée de 2 733 000 $ résultant des réductions faisant suite à l'examen horizontal des ressources humaines qui interdisait à la CFP de dépenser cette somme. Le solde de la sous-utilisation, soit 3 417 000 $, fait partie des sommes reportées à l'exercice financier 2010-2011.

Sommaire du rendement – Tableau

Le tableau ci-après contient un sommaire des ressources financières et des résultats attendus pour chaque activité de programme contribuant à l'atteinte du résultat stratégique visé par la CFP. L'état du rendement est indiqué à la suite de chaque résultat attendu. De façon globale, la CFP a atteint les résultats qu'elle avait fixés pour l'exercice financier 2009-2010.

Résultat stratégique : *Mettre à la disposition des Canadiens une fonction publique hautement compétente, impartiale et représentative, capable de leur fournir des services dans les deux langues officielles, et au sein de laquelle les nominations sont fondées sur les valeurs d'accessibilité, de justice, de transparence et de représentativité.*			**Alignement sur les résultats du gouvernement du Canada :** *Affaires gouvernementales – Préserver et encourager l'intégrité et la neutralité politique des fonctionnaires.*		
Activité de programme Les renseignements sont présentés par activité de programme à la section II.	**2008-2009 Dépenses réelles (en milliers de dollars)**	**2009-2010 (en milliers de dollars)**			
		Budget principal des dépenses	**Dépenses prévues**	**Total des autorisations***	**Dépenses réelles**
1.1.0 Intégrité des nominations et neutralité politique	17 047	9 948	10 672	12 304	11 671
Résultat attendu : Mise en œuvre, à l'échelle de la fonction publique, de stratégies de recrutement, de pratiques de dotation et d'activités politiques conformes à la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique* (LEFP) et au résultat stratégique de la CFP **État du rendement** : Atteint en grande partie**					
1.2.0 Surveillance de l'intégrité de la dotation et de la neutralité politique	33 071	21 679	21 706	22 066	21 240
Résultat attendu 1 : Mise en œuvre par les organisations des recommandations formulées dans le contexte de la surveillance et des vérifications de la CFP ainsi que des mesures correctives proposées à la suite d'enquêtes, lesquelles contribuent à protéger l'intégrité de la dotation et la neutralité politique **État du rendement** : Atteint en grande partie**					
Résultat attendu 2 : Renforcement du mécanisme de surveillance de l'intégrité du système de dotation de la fonction publique fondé sur les risques **État du rendement** : Atteint**					
1.3.0 Services de dotation et d'évaluation	56 167	21 623	30 660	38 389	35 494
Résultat attendu : Produits et services de dotation et d'évaluation répondant aux besoins des ministères et organismes fédéraux qui fonctionnent dans un environnement de dotation où les pouvoirs leur sont complètement délégués en vertu de la LEFP **État du rendement** : Atteint jusqu'à un certain point**					
2.1.0 Services internes ***	s. o.	38 517	32 082	40 159	38 363
Total	**106 285**	**91 767**	**95 120**	**112 918**	**106 768**
Moins : Revenus non disponibles	1 471	1 900	s. o.	s. o.	1 672
Total des dépenses de la CFP	**104 814**	**89 867**	**s. o.**	**s. o.**	**105 096**
Équivalents temps plein	1 009	s. o.	989	s. o.	995

* Le total des autorisations représente les affectations budgétaires internes de la CFP.

** L'état du rendement est basé sur la grille ci-après. Dépassé (plus de 100 % de la cible de 2009-2010). Atteint (100 % de la cible de 2009-2010); Atteint en grande partie (de 80 à 99 % de la cible de 2009-2010); Atteint jusqu'à un certain point (de 60 à 79 % de la cible de 2009-2010); Non atteint (moins de 60 % de la cible de 2009-2010).

*** À compter du cycle budgétaire de 2009-2010, les ressources pour l'activité de programme des Services internes sont présentées individuellement. Elles ne sont plus réparties parmi les autres activités de programme comme c'était le cas dans le Budget principal des dépenses (inscrites en conséquence dans la colonne des dépenses réelles à l'exercice financier 2008-2009). Cela a eu une incidence sur la comparabilité de l'information touchant les dépenses et les équivalents temps plein par activité de programme d'un exercice financier à l'autre.

Contribution des priorités à l'atteinte du résultat stratégique de la Commission de la fonction publique

La CFP a accompli d'importants progrès quant à l'atteinte de son résultat stratégique et à la réalisation des cinq priorités établies dans son rapport sur les plans et les priorités (RPP) 2009-2010.

Priorités opérationnelles

Priorité I Mettre en place un modèle efficace de délégation des pouvoirs de dotation	**État d'avancement** Déjà engagé; la formulation a été révisée dans le RPP 2009-2010
Relation avec les activités de programme 1.1.0 Intégrité des nominations et neutralité politique 1.2.0 Surveillance de l'intégrité de la dotation et de la neutralité politique	**État du rendement** Atteint

La LEFP et le Cadre de nomination de la CFP permettent aux ministères et organismes de concevoir des processus de dotation qui correspondent à leur propre situation et à leurs propres besoins. Les progrès réalisés en 2009-2010 par rapport aux points saillants de la planification du RPP ont été les suivants :

- **Contribution à l'évaluation de la LEFP** – La CFP a poursuivi son évaluation de la LEFP; elle rendra compte de ses constatations au Parlement au printemps 2011. Plus précisément, la CFP déterminera si la LEFP a été mise en œuvre comme prévu et si les résultats attendus ont été atteints, sous le principe du mérite, de l'impartialité politique et du recours.
- **Examen des lignes directrices pour s'assurer que celles-ci traduisent dans les faits les exigences de la *Loi* et appuient les valeurs en matière de dotation d'un modèle de délégation efficace** – La CFP a examiné le Cadre de nomination afin de s'assurer que l'ensemble des lignes directrices axées sur les valeurs et harmonisées respecte l'esprit de la *Loi* et appuie un modèle de nomination qui fonctionne bien, dans lequel les attentes sont clairement énoncées et comprises des administrateurs généraux, et des personnes à qui ces derniers sous-délèguent des pouvoirs, quant à leurs responsabilités en matière de dotation.
- **Mobilisation des intervenants afin d'obtenir leur point de vue sur les enjeux liés à la LEFP et les améliorations qu'ils jugent nécessaires d'y apporter** – Si l'on se fonde sur l'analyse menée et les commentaires reçus au cours des quatre dernières années, y compris ceux faisant suite aux consultations les plus récentes, la CFP a proposé des modifications aux 11 lignes directrices en matière de nomination. Ces recommandations ont été envoyées à des consultants, à l'extérieur de la CFP, et elles ont généralement été bien reçues.
- **Amélioration du Cadre de responsabilisation en gestion de la dotation (CRGD) et du *Rapport ministériel sur l'obligation de rendre compte en dotation* (RMORCD) pour que les rapports au Parlement sur l'intégrité globale du système de dotation soient plus rigoureux** – Les processus et les outils de rapport du CRGD et du RMORCD ont été mis à jour à la suite de consultations avec les principaux intervenants. De ce fait, le nombre d'indicateurs de rendement servant à produire des rapports est passé de 37 à 29.

Priorité II Assurer une surveillance indépendante et répondre au Parlement de l'intégrité du système de dotation et de l'impartialité politique de la fonction publique fédérale	**État d'avancement** Déjà engagé
Relation avec les activités de programme 1.1.0 Intégrité des nominations et neutralité politique 1.2.0 Surveillance de l'intégrité de la dotation et de la neutralité politique	**État du rendement** Atteint en grande partie

La CFP veille à l'intégrité du système de dotation et à l'impartialité politique de la fonction publique. Elle a élaboré un ensemble de mécanismes et d'outils de surveillance et continue de les perfectionner. Parmi les progrès réalisés en 2009-2010 par rapport aux points saillants de la planification du RPP figurent :

- **La mise en œuvre des recommandations issues de l'examen de surveillance de la CFP –** La CFP a commencé à mettre en œuvre son plan d'action de deux ans en réponse à l'examen de la surveillance mené par un comité d'examen indépendant. L'un des objectifs que poursuit la CFP est de procéder à la vérification des ministères et organismes selon un cycle de cinq à sept ans. L'organisation continue d'y travailler de sorte à donner suite aux recommandations découlant de l'examen de la surveillance.
- **La surveillance des ministères et organismes afin de s'assurer qu'ils se conforment aux prescriptions de la LEFP –** Toutes les organisations ayant des pouvoirs délégués ont été évaluées au regard des indicateurs du CRGD. Celles pour lesquelles des lacunes ont été décelées ont reçu de la CFP des recommandations visant des améliorations.
- **L'amélioration de la liaison externe et de la coordination des activités de surveillance avec les organisations et les vérificateurs à l'échelle du gouvernement au moyen de présentations proactives et de consultations avec les principaux intervenants –** La CFP a entrepris l'élaboration de nouvelles stratégies pour communiquer ses méthodologies et ses outils à l'ensemble des vérificateurs internes.
- **Le maintien et l'amélioration des activités courantes en ce qui a trait aux activités politiques. L'accent sera mis sur l'évaluation des demandes, sur la conformité en matière de surveillance, sur l'appui apporté aux ministères et organismes et sur le renforcement de la stratégie de communication pour s'assurer que les fonctionnaires connaissent leurs obligations –** Pour faire suite à l'engagement pris dans son rapport annuel 2008-2009, la CFP a mis en place une approche simplifiée pour l'examen des demandes de candidatures à des élections municipales présentées par les fonctionnaires, laquelle est entrée en vigueur en janvier 2010. Se servant de diverses approches de communication, la CFP a poursuivi son travail de sensibilisation accrue des fonctionnaires à leurs droits et obligations en vertu de la *Loi* en ce qui concerne les activités politiques.
- **L'accroissement de la capacité de mener des enquêtes en veillant au traitement efficace des cas et en s'assurant que les résultats sont pertinents, informatifs et fournis en temps opportun –** Pour faciliter les processus d'enquête, la conformité avec les normes établies est requise, et ce, pour faire en sorte que les plaintes liées aux processus de nomination soient résolues rapidement et méthodiquement. En 2009-2010, 84 % des cas ont été réglés à l'intérieur de la norme fixée à 215 jours. La durée moyenne des processus était de 125 jours.

Priorité III Habiliter les organisations à gérer les responsabilités qui leur sont déléguées	**État d'avancement** Déjà engagé
Relation avec les activités de programme 1.1.0 Intégrité des nominations et neutralité politique 1.2.0 Surveillance de l'intégrité de la dotation et de la neutralité politique	**État du rendement** Atteint jusqu'à un certain point

Bien que les organisations aient réalisé des progrès pour ce qui est de la mise en œuvre de la LEFP, les efforts se poursuivent à l'égard de la transformation complète des pratiques et des processus de recrutement et de dotation dans la fonction publique. Parmi les progrès réalisés en 2009-2010 par rapport aux points saillants de la planification du RPP figurent :

- **L'examen et l'amélioration des processus de collecte des données servant à l'étude des statistiques sur les groupes d'équité en matière d'emploi (EE) aux fins d'établissement de rapports –** La CFP a achevé son examen et fait la comparaison des systèmes, approches et pratiques organisationnels pour rassembler les données sur l'auto-identification des groupes d'EE. Les facteurs qui contribuent aux écarts entre les données ont été repérés ainsi que les bonnes pratiques de collecte des données sur l'auto-identification.
- **La prestation de services et de conseils en matière de dotation et d'évaluation à l'appui des besoins des gestionnaires des ministères et organismes pour leur permettre de s'acquitter des responsabilités qui leur ont été déléguées –** La CFP a fourni des conseils, des services d'interprétation et de l'orientation stratégiques aux gestionnaires d'embauche et à la collectivité des ressources humaines (RH). La CFP a répondu à 327 demandes de conseils et de services d'interprétation stratégiques présentées par des intervenants internes et externes, et a traité 29 demandes d'exception aux lignes directrices *en matière d'évaluation* et deux aux lignes directrices touchant la *zone de sélection*.
- **La poursuite de l'offre de conseils et de services d'interprétation en temps opportun et faisant autorité au sujet des droits de priorité de nomination et du peaufinage du système de priorité, afin de répondre aux besoins de l'ensemble de la fonction publique à l'égard de renseignements exacts communiqués en temps utile –** En 2009-2010, 740 (soit 26 %) des 2 857 personnes ayant un droit de priorité ont été nommées à des postes dans la fonction publique pour une période indéterminée, soit un nombre analogue à celui de l'exercice financier précédent. La fonctionnalité du Système de gestion de l'information sur les priorités a été rehaussée de façon à améliorer et à accroître sa capacité de produire des rapports; de nouvelles caractéristiques y ont été ajoutées, le but à long terme étant de réduire le nombre de rapports requis de la part des ministères et organismes.
- **Le perfectionnement du CRGD et du RMORCD afin de réduire davantage la production de rapports, pour les organisations de petite taille, et de fournir des données plus rapidement aux ministères et organismes –** Les processus et les outils de rapport du CRGD et du RMORCD ont été mis à jour. En conséquence, le nombre d'indicateurs de rendement servant à rendre compte est passé de 37 à 29. Une équipe distincte a été formée pour évaluer les micro-organisations qui utilisent des outils personnalisés d'évaluation et de production de rapports. Ces initiatives ont permis de réduire le nombre de rapports que doivent produire les organisations ayant des pouvoirs délégués et d'améliorer la surveillance de la dotation.

Priorité IV Fournir des services de dotation et d'évaluation intégrés et modernisés	**État d'avancement** Déjà engagé
Relation avec les activités de programme 1.3.0 Services de dotation et d'évaluation	**État du rendement** Atteint jusqu'à un certain point

Parmi les progrès réalisés en 2009-2010 par rapport aux points saillants de la planification du RPP figurent :

- **La mise en place de l'infrastructure globale et de la capacité de soutien d'un environnement fondé sur le recouvrement des coûts –** La CFP a amélioré son processus de facturation, ce qui a donné lieu à un meilleur contrôle de ses engagements, de ses dépenses et de la gestion du volume. Elle a aussi apporté des changements à l'infrastructure qui ont permis d'améliorer la prestation de ses produits. Un modèle de gestion des dépenses a également été mis en place, grâce auquel a été relevée la différence qui existait entre les affectations de fonds et le recouvrement des coûts en ce qui concerne les prévisions, le budget et les dépenses réelles. Tous ces changements ont permis à la CFP d'améliorer son processus de prise de décision et l'exactitude de sa budgétisation touchant le recouvrement des coûts. Des revenus de 11 300 000 $ ont été générés en 2009-2010.
- **La garantie d'un fort rendement organisationnel par la compréhension et l'adaptation aux changements dans la demande du marché pour les services de la CFP –** Des efforts plus rigoureux ont été déployés pour recueillir et analyser les données sur les ventes (y compris, le nombre de clients et la quantité de produits) afin de déterminer les modèles et les tendances et d'établir des points de repère plus fiables. Des plans relatifs aux ventes et des indicateurs clés de rendement ont également été élaborés. Une nouvelle approche touchant le processus de conduite de sondage a été mise en place en 2009-2010, et plus de 1 300 sondages ont été envoyés à des clients ayant obtenu les services de la CFP. Les résultats du sondage, ainsi que le processus même du sondage, ont été analysés, et d'autres améliorations sont prévues pour 2010-2011. La CFP a également obtenu, auprès de groupes de consultation, de l'information sur les produits et services qu'elle offre actuellement ainsi que des conseils sur la façon de les adapter pour qu'ils répondent mieux aux besoins évolutifs de ses clients.
- **Le soutien à l'échelle de la CFP et la collaboration à l'interne pour faciliter davantage la transition des services de dotation et d'évaluation vers un environnement de recouvrement des coûts –** Des améliorations ont été apportées dans l'interface du Système de gestion des revenus (SGR) avec les systèmes existants du Centre de psychologie du personnel (CPP), à savoir le Système de réservation aux fins de l'Évaluation de la langue seconde, ce qui a diminué la nécessité d'inscrire manuellement des données dans le SGR. En consultation avec les acteurs clés à l'échelle de la CFP, un examen du processus de facturation a également été entrepris et des recommandations ont été présentées au comité directeur interne sur le recouvrement des coûts. Des améliorations importantes ont été apportées au processus de facturation à l'automne 2009 et le travail se poursuit en vue de son automatisation là où c'est possible. La Direction des services intégrés et la Division de la gestion financière continuent de travailler en étroite collaboration pour faire en sorte que la présentation de rapports réponde aux besoins continus de la CFP.
- **La fourniture d'outils supplémentaires de dotation en ligne pour aider les sous-ministres à atteindre leurs objectifs relatifs au renouvellement de la fonction publique et à améliorer l'efficacité en dotation et son bon rendement en attendant de formuler une solution de dotation plus complète, soit le Projet de modernisation de la dotation de la fonction publique (PMDFP) –** Au 31 mars 2010, 32 organisations avaient un accès direct au Système de ressourcement de la fonction publique (SRFP), un système de dotation électronique pour l'embauche au gouvernement du Canada d'étudiants et de postulants de l'extérieur de la fonction publique. De ce nombre, 16 sont des ministères ayant l'accès direct (MAD) à l'échelle de tout le pays et 16, l'accès partiel. C'est une augmentation par rapport à l'exercice financier précédent alors qu'il n'y en avait que 8 en tout. Des activités promotionnelles ont également eu lieu à l'appui des MAD.
  La CFP a continué de moderniser le site Web *emplois.gc.ca* en y ajoutant de nouvelles caractéristiques et en rendant les recherches plus faciles et rapides pour les chercheurs d'emploi tout en produisant des résultats plus utiles.

Priorité de gestion

Priorité V Miser sur l'organisation modèle	**État d'avancement** Déjà engagé
Relation avec les activités de programme 2.1.0 Services internes	**État du rendement** Atteint en grande partie

Parmi les progrès réalisés en 2009-2010 par rapport aux points saillants de la planification du RPP figurent :

- **La poursuite du sondage semestriel sur l'engagement du personnel qui vise à prendre le pouls du personnel et à déterminer les domaines où des améliorations pourraient être apportées –** Dans le contexte de ses efforts soutenus pour devenir une organisation modèle et de son engagement à l'égard du renouvellement de la fonction publique, la CFP a continué de travailler sur les plans d'action. Les résultats du sondage sur l'engagement du personnel étaient très positifs. À titre d'exemple, 97 % des personnes interrogées étaient d'accord pour dire que leurs relations avec leurs collègues étaient productives, 83 % pensaient que leurs dirigeants (présidente et vice-présidents) tenaient compte des préoccupations des employés, soit une augmentation de 4 % par rapport au sondage précédent.
- **La mise sur pied d'un cadre de gestion des talents fondé sur les stratégies de recrutement, de perfectionnement et de maintien en poste à tous les échelons –** Au cours de l'exercice financier 2009-2010, la CFP a mené une consultation auprès de son personnel en vue d'améliorer et d'accroître la portée du questionnaire sur la gestion des talents. Celui-ci est actuellement à la disposition des agents principaux, des gestionnaires et des cadres de direction.
- **La poursuite d'une solide gestion des finances et de leur contrôle, et de la vérification indépendante des états financiers –** Dans le contexte de son système rigoureux de contrôle financier, la CFP a demandé au Bureau du vérificateur général du Canada d'effectuer une vérification indépendante de ses états financiers. Pour la cinquième année consécutive, la CFP a reçu à ce sujet une opinion sans réserve.
  En outre, la CFP a obtenu du Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada une note élevée pour ce qui est de sa gestion financière du Cadre de responsabilisation de gestion.

Analyse des risques

Environnement de travail à la Commission de la fonction publique

Le ralentissement général de l'activité économique et les contraintes budgétaires imposées par le gouvernement ont eu une incidence sur la fonction publique et sur la CFP tout au long de la période visée par le rapport 2009-2010, ce qui a donné lieu à des resserrements budgétaires et à la recherche d'une plus grande efficience sur le plan du fonctionnement.

En 2009-2010, les coûts recouvrés, provenant de services de dotation et d'évaluation facturables, se sont élevés à 11 300 000 $, soit 81 % du plafond de 14 000 000 $ fixé par le Conseil du Trésor en ce qui concerne le recouvrement des coûts. La demande en produits et services d'évaluation a été comparable à celle de 2008-2009 dans certains domaines, mais elle a diminué dans d'autres. Le nombre de tests d'évaluation de la langue seconde donnés et de services de counselling offerts aux cadres supérieurs est demeuré relativement stable. L'utilisation des examens professionnels a diminué pour la deuxième année consécutive. Cette réalité est attribuable à une série de facteurs, en particulier au bon nombre d'examens professionnels qui sont maintenant offerts selon un régime de recouvrement des coûts. À cela s'ajoutent la diminution de l'activité de dotation dans la fonction publique et le recours accru à la souplesse qu'offre la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique* (LEFP), qui prévoit le recours aux critères constituant un atout ainsi qu'à d'autres stratégies de réduction du volume au lieu de l'administration de tests normalisés.

Pour relever ce défi, le Centre de psychologie du personnel (CPP) a diversifié ses produits et services d'évaluation et mis l'accent sur d'autres formes d'évaluation élaborées à partir de crédits, tels les tests en ligne non supervisés. La liaison externe avec les clients a également été renforcée afin de mieux les informer quant à la valeur ajoutée des tests normalisés.

Lacunes quant à la capacité des ministères et organismes en matière de ressources humaines

La symbiose de plusieurs éléments, dont la nouvelle loi, les nouvelles lignes directrices, les départs à la retraite du personnel d'expérience dans le domaine des RH et la formation à donner aux spécialistes des RH qui arrivent en poste, a fait en sorte que la capacité en matière de RH au sein de la fonction publique est devenue vulnérable.

Pour remédier à ce problème, la CFP a pris des mesures, telles des séances d'information données aux agents des RH nouvellement nommés dans diverses organisations à l'échelle du pays, lui permettant ainsi de s'assurer que les conseils et l'orientation fournis par ces derniers aux gestionnaires ayant des pouvoirs délégués en matière de nomination sont conformes à ses exigences.

Les conseillers stratégiques et les gestionnaires des ministères ayant l'accès direct (MAD) ont participé à 85 comités, conseils et réseaux régionaux ainsi qu'à divers groupes de travail. Ainsi, la CFP a pu fournir des conseils et des mises à jour supplémentaires au sujet des pouvoirs de nomination délégués et de l'interprétation des politiques.

En 2009-2010, la CFP a répondu à 6 234 demandes par téléphone et par courriel provenant des organisations qui désiraient obtenir des conseils en matière de dotation afin d'exercer complètement leurs responsabilités déléguées sur ce plan. Dans l'ensemble, ces demandes ont chuté de 10,5 % comparativement à l'année précédente. Cependant, le nombre de demandes complexes s'est accru de 9 %.

Mise en œuvre continue des valeurs énoncées dans la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique*

Il existe toujours, pour les gestionnaires d'embauche et la collectivité des RH, un besoin de mieux comprendre certains points et exigences d'importance du régime de dotation fondé sur les valeurs, à savoir le concept de la « bonne personne » ou le recours aux processus non annoncés, les enquêtes menées par les administrateurs généraux et la dotation collective.

La rétroaction reçue durant les consultations qui ont eu cours pendant l'examen des lignes directrices en matière de nomination a fait ressortir la nécessité que la CFP continue de resserrer les liens avec les cadres hiérarchiques et la collectivité des RH, de leur permettre de s'adapter au changement culturel requis afin qu'ils tirent pleinement profit de la souplesse que leur offre le nouveau régime et pour faire en sorte que les lignes directrices de la CFP demeurent pertinentes et à jour.

Changement dans les plans organisationnels de dotation et de renouvellement

La fonction publique fédérale doit relever d'importants défis sur le plan démographique. Le départ de « baby-boomers », conjugué à la croissance de la fonction publique, ont donné lieu à une mobilité accrue du personnel, laquelle est mesurée à l'aide des nominations à la fonction publique, des promotions, des déplacements latéraux et des nominations intérimaires. La nature et le degré de mobilité dans la fonction publique renforcent la nécessité de la planification des RH, et ce, afin de satisfaire aux exigences organisationnelles. La mobilité a touché de groupes plus que d'autres, notamment le groupe Gestion du personnel, le groupe Économique, sociologie et statistiques ainsi que le groupe de la direction. De plus, l'accroissement de l'activité de dotation jumelée à la mise en œuvre continue de la LEFP a une incidence sur la charge de travail de la collectivité des RH.

Les départs, cependant, représentent une occasion de renouveler la fonction publique. Une approche organisationnelle, comme la campagne de Recrutement postsecondaire (RP), constitue un moyen par lequel la fonction publique peut concurrencer plus efficacement pour s'approprier la cohorte réduite de nouveaux travailleurs et élaborer des approches ciblées pour recruter des candidats qui sont représentatifs de la diversité de la population canadienne.

Examen des activités de surveillance de la Commission de la fonction publique

Les recommandations du Comité indépendant d'examen[1] ont été acceptées de même que le but de la vérification des ministères et organismes selon un cycle de cinq à sept ans. La CFP a entamé la mise œuvre d'un plan d'action en 18 points[2], et elle est actuellement à se doter de la capacité de donner suite aux recommandations du comité indépendant d'examen. Le perfectionnement des méthodologies et la communication accrue avec les organisations au sujet de leurs attentes assureront également l'efficicence et la compréhension accrue du processus de vérification.

Projet de modernisation de la dotation de la fonction publique

Dans le contexte du Projet de modernisation de la dotation de la fonction publique(PMDFP), un système de recrutement électronique national – soit le Système de ressourcement de la fonction publique (SRFP) – a été mis en place; il est utilisé pour les activités d'embauche externe du gouvernement depuis l'entrée en vigueur de la LEFP en 2005. Le financement du projet prendra fin en mars 2011.

La CFP a donc mis en œuvre un plan d'activités de sorte que le PMDFP serve à assurer le soutien sous la forme du partage de coûts avec les ministères et organismes assujettis à la LEFP, et ce, afin de maintenir ses activités et de favoriser l'apport d'améliorations au système. Lors d'une réunion en février 2010, les sous-ministres membres du Comité consultatif de gestion de la fonction publique ont accepté la méthode de financement proposée par la CFP pour couvrir les coûts annuels du SRFP.

Profil de risque de l'organisation et stratégies de réduction du risque

Le profil de risque de l'organisation et les stratégies de réduction du risque se trouvent sur le site Web de la CFP à l'adresse www.psc-cfp.gc.ca sous la rubrique « Publications ».

---

[1] www.psc-cfp.gc.ca/abt-aps/rprt/ovr-srv/index-fra.htm

[2] Plan d'action de la Commission de la fonction publique conçu pour répondre aux recommandations du Comité indépendant d'examen des activités de surveillance de la Commission de la fonction publique http://www.psc-cfp.gc.ca/spch-disc/2009/2009-05-12-1a-fra.htm

Profil des dépenses

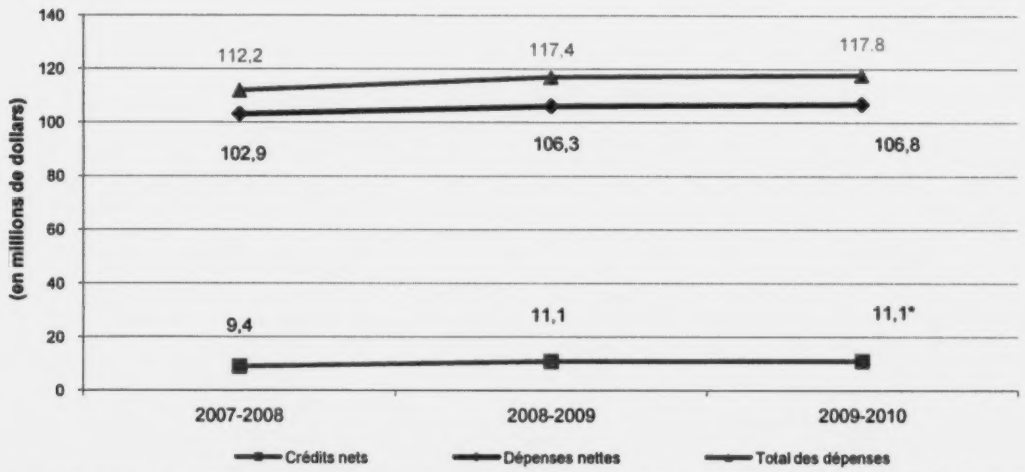
Le Plan d'action économique du Canada

Conformément au Plan d'action économique du Canada, la CFP a reçu un financement de 70 000 $ (poste horizontal du budget de 2009) en vue de favoriser l'embauche d'étudiants dans la fonction publique fédérale. La CFP a dépensé la totalité de ce financement en 2009-2010 et se propose d'en faire de même en 2010-2011.

Tendances au chapitre des dépenses

Les tendances de la CFP pour ce qui est des dépenses de 2007-2008 à 2009-2010 sont illustrées à la figure 1. Le total des dépenses correspond aux dépenses nettes (votées) additionnées aux crédits nets. La CFP a obtenu de la part du Conseil du Trésor l'autorisation d'utiliser le recouvrement des coûts – jusqu'à concurrence de 14 millions de dollars – pour les services d'évaluation.

Figure 1
Total des dépenses réelles selon l'exercice financier



*Crédits nets rajustés de manière à comprendre le remboursement des revenus de l'exercice financier précédent (126 000 $). La différence dans les chiffres totaux est attribuable à l'arrondissement.

Postes votés et législatifs

(en milliers de dollars)

Poste voté ou législatif	Libellé tronqué pour le poste voté ou législatif	2007-2008	2008-2009	2009-2010	
		Dépenses réelles	Dépenses réelles	Budget principal des dépenses	Dépenses réelles
95	Dépenses du programme	90 692	93 601	79 815	92 810
(S)	Contributions aux régimes d'avantages sociaux des employés	12 189	12 680	11 952	13 957
(S)	Dépenses de produits provenant de l'aliénation de biens excédentaires de l'État	-	4	-	1
	Total des postes votés et législatifs	102 881	106 285	91 767*	106 768

* Le total des autorisations était de 112,9 millions de dollars. Pour obtenir des précisions, veuillez consulter le tableau du Sommaire du rendement à la page 5.

Section II – Analyse des activités de programme par résultat stratégique

Résultat stratégique

Mettre à la disposition des Canadiens une fonction publique hautement compétente, impartiale et représentative, capable de leur fournir des services dans les deux langues officielles, et au sein de laquelle les nominations sont fondées sur les valeurs d'accessibilité, de justice, de transparence et de représentativité.

Avantages pour les Canadiens

Depuis plus d'un siècle, la Commission de la fonction publique assure la protection du mérite et de l'impartialité politique dans la fonction publique au nom du Parlement – éléments clés permettant d'assurer une fonction publique professionnelle et stable à l'appui d'un gouvernement démocratique.

Information sur le rendement

Le *Rapport ministériel sur le rendement 2009-2010* de la Commission de la fonction publique (CFP) contient les résultats obtenus au regard des attentes en matière de rendement définies dans le *Rapport sur les plans et les priorités 2009-2010*.

Pour assurer une cohérence, les indicateurs et les mesures du rendement relatifs au résultat stratégique de la CFP ont été revus afin qu'ils correspondent à ceux énoncés dans le rapport annuel. Ci-après figurent les progrès se rapportant à chaque élément de notre résultat stratégique. Pour de plus amples renseignements, veuillez consulter le rapport annuel de la CFP (www.psc-cfp.gc.ca).

INDICATEUR	INFORMATION SUR LE RENDEMENT
Souplesse et efficacité	
Indicateur 1 : Satisfaction des gestionnaires à l'égard de la souplesse nécessaire pour mener les processus de dotation de manière efficace **Mesure du rendement :** Taux de satisfaction par rapport à celui de l'année précédente	Dans le contexte du *Sondage sur la dotation – gestionnaires 2008-2009* de la CFP*, 89 % des gestionnaires étaient satisfaits, dans une certaine mesure ou dans une large mesure, de la souplesse dont ils disposent pour mener des processus de dotation de manière efficace, comparativement à 86 % l'année précédente.
Indicateur 2 : Durée du processus de dotation **Mesure du rendement :** Durée moyenne nécessaire pour mener les processus de dotation comparativement à l'année précédente	Selon le *Sondage sur la dotation – gestionnaires 2008-2009* de la CFP*, la durée moyenne d'un processus de dotation annoncé était de 23 semaines comparativement à 23,5 au cours de l'année précédente. Pour les processus non annoncés, la durée moyenne de dotation était de 13,1 semaines en 2008-2009 comparativement à 13,5, l'année précédente. La durée moyenne des processus de dotation collectifs a diminué, passant de 27,4 semaines l'année précédente à 24,7 pour l'année courante.
Indicateur 3 : Satisfaction des candidats à l'égard de la durée du processus de nomination **Mesure du rendement :** Taux de satisfaction par rapport à celui de l'année précédente	Selon le *Sondage sur la dotation – gestionnaires 2008-2009* de la CFP*, globalement, 6 candidats sur 10 qui avaient participé à des processus annoncés étaient soit neutres, soit satisfaits ou très satisfaits du temps qu'il avait fallu pour achever le processus. Ces résultats sont analogues à ceux du sondage de l'année précédente.

INDICATEUR	INFORMATION SUR LE RENDEMENT
Mérite (comprend les compétences et les langues officielles)	
Indicateur 1 : Satisfaction des gestionnaires à l'égard de la qualité des personnes embauchées **Mesure du rendement :** Taux de satisfaction par rapport à celui de l'année précédente	Parmi les gestionnaires qui ont indiqué dans le *Sondage sur la dotation – gestionnaires 2008-2009* de la CFP* qu'ils avaient eu suffisamment d'occasions d'observer le rendement de la personne embauchée, 97 % étaient modérément ou largement satisfaits de la qualité de la dernière personne qu'ils avaient embauchée durant la période visée par le rapport, comparativement à 98 % l'année précédente.
Indicateur 2 : Qualifications relatives aux langues officielles aux fins de dotation (nominations à des postes non impératifs de personnes ne correspondant pas au profil linguistique demandé dans la période prescrite par le règlement) **Mesure du rendement :** Nombres de cas de non-conformité comparativement à l'année précédente	Dans 55 cas, les personnes ont dépassé la limite de deux ans et ne se conforment pas au *Décret d'exemption concernant les langues officielles dans la fonction publique*, ou à son règlement d'application. Ce nombre est inférieur à celui de l'année précédente (69).
Indicateur 3 : Impression des candidats, à savoir s'ils ont été évalués selon les exigences réelles du poste **Mesure du rendement :** Pourcentage par rapport à l'année précédente	Dans le *Sondage sur la dotation – candidats 2008-2009* de la CFP*, 79 % des candidats ont indiqué que, dans leur unité de travail, les exigences annoncées correspondaient aux exigences du poste à pourvoir dans une mesure variant de modérée à élevée. Ce pourcentage était de 78 % l'année précédente**.
Indicateur 4 : Plaintes relatives à la dotation jugées fondées par la CFP **Mesure du rendement :** Nombre d'enquêtes par rapport à l'année précédente	Des 80 enquêtes menées par la CFP relativement à des plaintes liées à des processus de nomination, 32 ont été jugées fondées. Ce chiffre se compare aux 15 plaintes jugées fondées sur les 73 enquêtes effectuées en 2008-2009.
Indicateur 5 : Enquêtes sur la dotation par les administrateurs généraux **Mesure du rendement :** Nombre d'enquêtes comparativement à l'année précédente	Des 25 enquêtes internes effectuées par les administrateurs généraux, touchant des plaintes sur les processus de nomination, 10 étaient fondées.
Impartialité politique	
Indicateur 1 : Impression des gestionnaires en ce qui a trait aux pressions externes exercées sur eux en faveur d'un candidat **Mesure du rendement :** Pourcentage par rapport à l'année précédente	Même si la nature de la pression externe n'a pas été précisée, dans le *Sondage sur la dotation – gestionnaires 2008-2009* de la CFP*, 9 % des gestionnaires ont indiqué qu'ils ont senti, dans une certaine mesure ou dans une large mesure, une pression s'exercer sur eux en faveur d'un candidat comparativement à 10 % l'année précédente.
Indicateur 2 : Enquêtes de la CFP liées à l'influence politique sur la dotation **Mesure du rendement :** Nombre d'enquêtes par rapport à l'année précédente	Tout comme l'année précédente, aucune allégation d'influence politique en dotation n'a été portée à l'attention de la CFP.
Indicateur 3 : Enquêtes de la CFP liées aux activités politiques des fonctionnaires **Mesure du rendement :** Nombre d'enquêtes par rapport à l'année précédente	En 2009-2010, la CFP a reçu 16 nouvelles demandes d'enquêtes à la suite d'allégations d'activités politiques irrégulières comparativement à 22 au cours de l'année précédente.
Justice	
Indicateur 1 : Impression des candidats, à savoir si le processus d'évaluation est juste **Mesure du rendement :** Pourcentage par rapport à l'année précédente	Dans le *Sondage sur la dotation – candidats* 2008-2009 de la CFP*, 69 % des candidats ont mentionné que les facteurs qui ont été évalués l'ont été d'une manière juste dans une mesure variant de modérée à élevée. Cette proportion est la même que l'année précédente **.
Indicateur 2 : Pourcentage de nominations intérimaires de personnes qui ont ensuite été nommées à un poste pour une période indéterminée dans le même groupe professionnel et au même niveau **Mesure du rendement :** Surveillance des tendances	Le taux de nominations intérimaires suivies de promotions est passé de 41,2 % à 33,5 % entre 2004 et 2007 et 2007 et 2009, comme le révèle l'étude *Nominations intérimaires et promotions subséquentes à la fonction publique fédérale (actualisée).*

INDICATEUR	INFORMATION SUR LE RENDEMENT
Indicateur 3 : Pourcentage de personnes embauchées pour une période indéterminée provenant a) d'un poste occasionnel et b) d'un poste pour une durée déterminée **Mesure du rendement :** Surveillance des tendances	Parmi les personnes embauchées pour une période indéterminée en 2009-2010, 10 % avaient occupé un poste occasionnel et 34,8 % un poste pour une durée déterminée. L'année précédente, 8,5 % provenaient d'un poste occasionnel et 36,8 % d'un poste pour une durée déterminée.
Transparence	
Indicateur 1 : Les priorités et les stratégies organisationnelles en matière de dotation sont publiées sur les sites Web des organisations. Le contenu est expliqué clairement aux gestionnaires, au personnel et à leurs représentants, le cas échéant. **Mesure du rendement :** Pourcentage des organisations évaluées affichant un rendement acceptable ou élevé comparativement à l'année précédente	Selon les résultats établis dans le *Rapport ministériel sur l'obligation de rendre compte en dotation* (RMORCD) de 2009-2010, 71 % des organisations évaluées ont obtenu un résultat acceptable quant à leur souci d'assurer la transparence au regard de leurs priorités et stratégies en matière de dotation. Ce résultat est analogue à celui de l'année précédente.
Indicateur 2 : Impression des candidats, à savoir si la dotation interne se fait de manière ouverte et transparente **Mesure du rendement :** Pourcentage par rapport à l'année précédente	Selon le *Sondage sur la dotation – candidats 2008-2009* de la CFP*, 71 % des candidats ont décrit les mesures de dotation dans leur unité de travail comme étant menées de manière transparente. Ce pourcentage était de 68 % l'année précédente**.
Accessibilité	
Indicateur 1 : Pourcentage des processus de nomination externes qui ne sont pas annoncés **Mesure du rendement :** Surveillance des tendances	En 2009-2010, 27 % des processus externes n'ont pas été annoncés, comparativement à 26 % au cours de l'année précédente.
Indicateur 2 : Pourcentage des processus externes annoncés à l'échelle nationale comparativement à l'ensemble des processus externes annoncés **Mesure du rendement :** Surveillance des tendances	En 2009-2010, 100 % des processus externes ont été annoncés à l'échelle nationale, ou ne l'ont pas été pour des motifs appropriés. Ce chiffre se ventile comme suit : 95 % ont été annoncés à l'échelle nationale et 5 % n'ont pas été annoncés en raison d'exemptions ou d'exceptions justifiables.
Indicateur 3 : Pourcentage des processus de nomination internes qui n'ont pas été annoncés **Mesure du rendement :** Surveillance des tendances	En 2009-2010, 43 % des processus internes n'ont pas été annoncés comparativement à 45 % l'année précédente.
Représentativité	
Indicateur 1 : Dispositions ou initiatives liées à la dotation visant à accroître la représentativité **Mesure du rendement :** Pourcentage des organisations évaluées qui ont affiché un rendement acceptable ou élevé par rapport à l'année précédente	Selon les résultats du RMORCD 2009-2010, 80 % des organisations ont affiché un rendement acceptable ou supérieur pour ce qui est d'assurer le recours à des dispositions et initiatives en vue d'accroître la représentativité. Le taux de recrutement chez les Autochtones a été de 4,6 % en 2009-2010 et de 4,2 % en 2008-2009, comparativement à leur disponibilité au sein de la population active (DPA)***qui était de 3,0 %. Le taux de recrutement au sein des groupes de minorités visibles a été de 21,2 % en 2009-2010 et de 18,8 % en 2008-2009, par rapport à leur DPA*** qui était de 12,4 %. Le taux de recrutement des personnes handicapées a été de 3,1 % en 2009-2010 et de 3,3 % en 2008-2009, comparativement à leur DPA*** qui était de 4,0 %. Le taux de recrutement des femmes a été de 55,5 % en 2009-2010 et de 57,1 % en 2008-2009, par rapport à leur DPA*** qui était de 52,3 %.

* La collecte des données du *Sondage sur la dotation – gestionnaires 2008-2009* de la CFP et du *Sondage sur la dotation – candidats 2008-2009* de la CFP (appelés tous deux sondage du cycle 2) a été menée de janvier à mars 2010.

** Les données du cycle 1 liées au *Sondage sur la dotation – candidats* de la CFP dont il a été fait état dans le *Rapport ministériel sur le rendement 2008-2009* ont été rajustées de manière à tenir compte des données pondérées à l'échelle de la fonction publique.

*** Les chiffres de 2006 sur la disponibilité au sein de la population active pour la fonction publique ont été fournis par le Bureau du dirigeant principal des ressources humaines.

Activité de programme 1.1.0 – Intégrité des nominations et neutralité politique

L'activité liée à l'intégrité des nominations et à la neutralité politique permet d'élaborer et de tenir à jour un cadre stratégique et réglementaire dans le but d'assurer la protection de l'intégrité de la dotation dans la fonction publique et la neutralité politique. Cette activité englobe l'établissement de politiques et de normes, la formulation de conseils, l'interprétation et l'orientation, ainsi que l'administration des pouvoirs délégués et non délégués en matière de nomination.

Avantages pour les Canadiens

Le mérite et la neutralité politique dans la fonction publique fédérale – éléments clés permettant d'assurer une fonction publique professionnelle et stable à l'appui d'un gouvernement démocratique – sont protégés au moyen d'un cadre stratégique et réglementaire.

Ressources financières 2009-2010 (en milliers de dollars)			Ressources humaines 2009-2010 (équivalents temps plein)		
Dépenses prévues	**Total des autorisations**	**Dépenses réelles**	**Prévues**	**Réelles**	**Différence**
10 672	12 304	11 671	101	100	1

Information sur le rendement

Résultat attendu : Des stratégies de recrutement, des pratiques de dotation et des activités politiques conformes à la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique* (LEFP) et au résultat stratégique de la Commission de la fonction publique (CFP) sont mises en œuvre dans l'ensemble de la fonction publique.	**État du rendement** Atteint en grande partie
Indicateur 1 (définition peaufinée en 2009-2010 afin d'y inclure les activités politiques) : Réussite dans la mise en œuvre des stratégies de recrutement et des pratiques de dotation, conformes à la LEFP et au résultat stratégique de la CFP, dans l'ensemble de la fonction publique **Objectif :** Constatations satisfaisantes découlant de l'évaluation de la mise en œuvre de la LEFP	**État du rendement** Atteint
Preuve en matière de rendement : La CFP a poursuivi son évaluation de la LEFP et rendra compte de ses constatations au Parlement au printemps 2011.	
Indicateur 2 : Nombre d'instruments de délégation pour lesquels la CFP impose des restrictions ou des conditions **Objectif :** Zéro	**État du rendement** Atteint jusqu'à un certain point
Preuve en matière de rendement : Quatre organisations étaient visées par l'imposition de restrictions ou de conditions : l'Agence spatiale canadienne, Santé Canada, le Bureau de l'infrastructure du Canada et la Gendarmerie royale du Canada.	
Indicateur 3 (définition peaufinée en 2009-2010) : Réussite pour ce qui est de sensibiliser les fonctionnaires à leurs droits et responsabilités en vertu de la partie 7 de la LEFP, selon la présentation en temps opportun de leur demande de participer à des activités politiques **Objectif (définition peaufinée en 2009-2010) :** 100 %	**État du rendement** Atteint jusqu'à un certain point

Preuve en matière de rendement : Les initiatives sur le plan des communications qui ont été entreprises pour sensibiliser davantage les fonctionnaires à leurs droits et obligations concernant les activités politiques en vertu de la *Loi* comprenaient des avis placés dans diverses publications de municipalités et d'associations; des rappels envoyés aux administrateurs généraux au sujet des élections, accompagnés d'un communiqué destiné aux fonctionnaires; une version révisée de la brochure « Les activités politiques et vous » pour y faire état des réseaux sociaux appuyant ou s'opposant à un parti politique ou à un candidat; et des présentations faites à divers intervenants.

Pour que la CFP accorde à un fonctionnaire la permission de se porter candidat à des élections, elle doit avoir suffisamment d'information et de temps pour évaluer chaque demande individuellement sur le principe du mérite. Dans le cadre du présent rapport, plus de la moitié (59 %) des nouvelles demandes de candidatures reçues par la CFP ne satisfaisaient pas au préavis de 30 jours exigé conformément au *Règlement concernant les activités politiques*. Malgré le nombre de demandes présentées en retard, il n'y a eu que deux cas où la CFP a été incapable d'évaluer la demande des fonctionnaires et de rendre sa décision pour la date requise.

Analyse du rendement

Pour faire suite à un engagement pris dans son rapport annuel 2008-2009, la CFP a adopté une approche simplifiée pour l'examen des **demandes de candidatures à des élections municipales**; ladite approche est en vigueur depuis janvier 2010. Le travail visant à sensibiliser davantage les fonctionnaires à leurs droits et obligations en vertu de la *Loi* concernant les activités politiques s'est poursuivi au moyen de diverses approches de communication.

Dans son **évaluation de la LEFP,** la CFP s'est appliquée à déterminer si la LEFP avait été mise en œuvre comme prévu et si les résultats attendus avaient été atteints, sous le principe du mérite, de l'impartialité politique et du recours.

La CFP a examiné ses **lignes directrices en matière de nomination** pour voir si elles contenaient un ensemble de directives fondées sur les valeurs, respectant l'esprit de la *Loi* et appuyant un modèle de délégation efficace des pouvoirs de nomination selon lequel les responsabilités en matière de dotation sont clairement énoncées et comprises des administrateurs généraux, et des personnes à qui ces derniers sous-délèguent des pouvoirs. En s'appuyant sur une analyse menée et sur la rétroaction reçue au cours des quatre dernières années, notamment les consultations les plus récentes auprès des intervenants, la CFP a proposé des modifications à 11 **lignes directrices en matière de nomination** et les a soumis à des consultants externes qui, en général, les ont bien reçues. Les **guides** d'application des lignes directrices ont également été simplifiés et sont passés de 52 à 10 documents, soit un document pour chaque ensemble de lignes directrices.

En 2009-2010, 740 des 2 857 (26 %) personnes ayant des droits de priorité ont été nommées à la fonction publique dans des postes pour une période indéterminée; ce chiffre correspond à celui de l'année précédente. La fonctionnalité du **Système de gestion de l'information sur les priorités** a été rehaussée en vue d'améliorer et d'accroître la capacité d'établir des rapports. De nouvelles caractéristiques y ont été incorporées dans le but à long terme de réduire le nombre de rapports requis de la part des organisations.

La CFP a fourni des **conseils, des services d'interprétation et de l'orientation stratégiques** aux gestionnaires d'embauche et à la collectivité des ressources humaines (RH). Elle a, en outre, répondu à 327 demandes de conseils et d'interprétation stratégiques au sujet des lignes directrices tant des intervenants internes qu'externes; elle a traité 29 demandes d'exceptions aux lignes directrices en matière d'évaluation et deux demandes relatives aux lignes directrices sur la zone de sélection.

La CFP a examiné 478 plaintes adressées au **Tribunal de dotation de la fonction publique (TDFP),** a analysé 28 décisions rendues par le Tribunal, a mené 38 évaluations des risques stratégiques des plaintes donnant lieu à des audiences devant le TDFP, a examiné 12 observations écrites ou conclusions finales. Les conseillers stratégiques de la CFP ont également assisté à neuf audiences du TDFP où ils ont fourni des conseils stratégiques.

Leçons apprises

Souplesse – Comme en témoigne le processus de consultation, les gestionnaires d'embauche et la collectivité des ressources humaines (RH) ont besoin de mieux comprendre certains éléments et exigences clés du nouveau régime de dotation fondé sur les valeurs, tels que les bases sur lesquelles reposent des décisions en matière de nomination, le recours à des processus non annoncés, les enquêtes menées par les administrateurs généraux et la dotation collective. Les commentaires reçus pendant les consultations ont fait ressortir la nécessité pour la CFP de resserrer les liens avec les cadres hiérarchiques et la collectivité des RH afin de leur permettre de s'adapter au changement culturel requis afin qu'ils tirent pleinement profit de la souplesse offerte par le nouveau régime et pour faire en sorte que les lignes directrices de la CFP demeurent pertinentes et à jour.

Activité de programme 1.2.0 – Surveillance de l'intégrité de la dotation et neutralité politique

L'activité liée à la surveillance de l'intégrité de la dotation et la neutralité politique permet de fournir un régime de responsabilisation pour la mise en œuvre de la politique et du cadre réglementaire en matière de nomination dans le but d'assurer la protection de l'intégrité de la dotation dans la fonction publique et la neutralité politique. Cette activité comprend la surveillance des ministères et organismes quant à la conformité avec les exigences législatives, à la conduite de vérifications, d'études et d'évaluations, à l'exécution d'enquêtes et à la présentation de rapports au Parlement sur l'intégrité de la dotation dans la fonction publique.

Avantages pour les Canadiens

Le cadre stratégique et réglementaire visant à assurer la protection du mérite et de la neutralité politique à la fonction publique fédérale est mis en œuvre au moyen d'un régime de responsabilisation, dont le but ultime est la présentation de rapports au Parlement. Les vérifications, les études, les évaluations et les enquêtes contribuent à assurer l'accessibilité, la justice, la transparence et la représentativité lors des processus de dotation dans la fonction publique fédérale.

Ressources financières 2009-2010 (en milliers de dollars)			Ressources humaines 2009-2010 (équivalents temps plein)		
Dépenses prévues	**Total des autorisations**	**Dépenses réelles**	**Prévues**	**Réelles**	**Différence**
21 706	22 066	21 240	202	181	21

Information sur le rendement

Résultat attendu 1 : Les organisations mettent en œuvre les recommandations formulées dans le contexte de la surveillance et des vérifications de la CFP ainsi que des mesures correctives proposées à la suite d'enquêtes, lesquelles contribuent à protéger l'intégrité de la dotation et la neutralité politique	**État du rendement** Atteint en grande partie
Indicateur (définition peaufinée en 2009-2010) : Pourcentage de recommandations et de mesures correctives formulées dans le contexte de la surveillance et des vérifications de la CFP à la suite d'enquêtes mises en œuvre par les organisations **Objectif :** 100 %	
Preuve en matière de rendement : Au cours de 2009-2010, toutes les organisations ont été évaluées au moyen des indicateurs du Cadre de responsabilisation en gestion de la dotation (CRGD). À l'issue de la surveillance et des vérifications continues de la CFP, des lacunes ont été décelées dans 49 organisations qui se sont vu recommander des améliorations. Or, 92 % d'entre elles ont apporté les corrections nécessaires et affiché une amélioration au regard d'au moins 50 % des points soulevés. Parmi ces organisations, 49 % avaient donné suite à toutes les recommandations et s'étaient améliorées dans tous les domaines. Parmi les autres organisations, 43 % ont apporté des correctifs au regard d'au moins la moitié des recommandations et ont connu des améliorations. Dans l'ensemble, toutes les organisations ont pris des mesures correctives découlant des recommandations qui leur avaient été données, le cas échéant.	
Résultat attendu 2 : Renforcement du mécanisme de surveillance de l'intégrité du système de dotation de la fonction publique fondé sur les risques	**État du rendement** Atteint
Indicateur : Pourcentage du rayonnement des activités de surveillance (surveillance, vérifications, études et évaluations) **Objectif (définition peaufinée en 2009-2010) :** Mener des vérifications de tous les ministères et organismes assujettis à la LEFP ayant un cycle de vérification de cinq à sept ans. Évaluer toutes ces	

organisations selon le CRGD en vue de produire un rapport ministériel sur l'obligation de rendre compte en dotation (RMORCD).
Preuve en matière de rendement : Toutes les organisations assujetties à la LEFP, sauf celles visées par une vérification officielle, ont été évaluées selon le CRGD, et les résultats ont été signalés aux administrateurs généraux. De plus, toutes les vérifications et études prévues en 2009-2010 ont été réalisées à l'intérieur de la période de présentation de rapports, et la CFP a continué à progresser quant à son efficacité en vérification, laquelle lui est nécessaire pour le cycle de cinq ans.

Analyse du rendement

Les processus et les outils de rapport que sont le **CRGD** et le **RMORCD** ont été mis à jour à la suite de consultations avec les principaux intervenants. Par conséquent, le nombre d'indicateurs de rendement à signaler est passé de 37 à 29. Une équipe distincte a été formée pour évaluer les organisations de petite taille qui utilisent des outils personnalisés aux fins d'établissement de rapports et d'évaluation. Ces initiatives ont réduit les exigences en matière de rapport pour les organisations ayant des pouvoirs délégués. Elles ont également permis d'améliorer la surveillance de la dotation.

La CFP a réalisé quatre vérifications d'organisations, une vérification à l'échelle de l'administration publique, une vérification de suivi, deux études et quatre mises à jour d'études statistiques déjà publiées.

- **Les vérifications d'organisations** ont porté sur Infrastructure Canada, l'Agence des services frontaliers du Canada, la Commission de l'immigration et du statut de réfugié du Canada et Santé Canada.
- La **vérification à l'échelle de l'administration publique** portait principalement sur le Programme fédéral d'expérience de travail étudiant et sur les nominations subséquentes au moyen des mécanismes d'intégration.
- La **vérification de suivi** portait principalement sur le Bureau de l'enquêteur correctionnel.
- Parmi les études figurent *l'Étude sur la collecte de données relatives aux processus de nomination non annoncés* et *Cheminements de carrière dans la fonction publique fédérale – Entrée en fonction temporaire contre entrée en fonction permanente*.
- Les quatre **mises à jour d'études statistiques déjà publiées** sont les suivantes : *La durée du processus de dotation au sein de la fonction publique fédérale. Dans quelle mesure les membres du personnel occasionnel deviennent-ils des fonctionnaires en vertu de la LEFP? Les nouveaux fonctionnaires nommés pour une période indéterminée : qui sont-ils?* et *Nominations intérimaires et promotions subséquentes à la fonction publique fédérale*.

Le CRGD a permis d'évaluer toutes les organisations au regard des facteurs clés de réussite, et une approche fondée sur les risques a été utilisée pour l'évaluation des statistiques sur les nominations et pour l'enquête sur les résultats de la dotation. Pour chaque indicateur, seules les organisations dont les résultats étaient dans les quatrième et cinquième quintiles (les plus faibles) ont dû rendre compte de leurs statistiques en matière d'évaluation et des résultats du sondage. Ces dernières ont expliqué leur contexte opérationnel et signalé comment elles abordaient les questions qui font l'objet de l'évaluation. Comme il s'agissait de la première année de l'utilisation des résultats du sondage sur la dotation, il a été demandé aux organisations de commenter leurs résultats et de s'engager à en assurer le suivi et à prendre des mesures en conséquence.

Les résultats de l'examen de surveillance ont été acceptés en 2009, ce qui a permis d'établir l'objectif de vérifier les ministères et organismes selon un cycle de cinq à sept ans. La CFP continue d'améliorer son rendement afin de donner suite aux recommandations de l'examen de la surveillance.

L'amélioration des méthodologies et les communications plus nombreuses avec les ministères et organismes au sujet des exigences relatives à la période présentation de rapports permettront une plus grande efficience et une meilleure compréhension du processus de vérification.

La CFP élabore actuellement de nouvelles stratégies en vue de transmettre ses méthodologies et ses outils aux responsables des vérifications internes. Elle a fourni en ligne, en juillet 2010, du matériel et des outils

touchant sa méthodologie, et elle prévoit organiser des rencontres avec les représentants de la vérification interne et leur donner des présentations.

La conformité avec les normes de service établies pour les enquêtes fait en sorte que la plupart des plaintes liées aux processus de nomination sont réglées rapidement et avec rigueur. En 2009-2010, 84 % des cas ont été réglés à l'intérieur de la norme de 215 jours. Le temps moyen qu'il a fallu pour régler les plaintes était de 125 jours.

Leçons apprises

Réduction des exigences en matière de rapports – Les exigences en matière de rapports pour le CRGD ont été réduites grâce aux statistiques compilées par l'organisme central et l'utilisation du sondage sur les résultats de la dotation. Ces résultats ont été présentés en quintiles; pour chaque indicateur, seules les organisations dont les résultats étaient dans les quatrième et cinquième quintiles (les plus faibles) ont dû justifier leur rendement. En outre, la CFP a entrepris un projet pilote pour évaluer au moyen du Système de gestion de l'information sur les priorités la possibilité de recueillir des données sur les processus de nomination non annoncés.

Activité de programme 1.3.0 – Services de dotation et d'évaluation

L'activité liée aux services de dotation et d'évaluation permet d'élaborer et de mettre à jour les systèmes de ressourcement qui font le lien entre la population canadienne et les fonctionnaires à la recherche de possibilités d'emploi dans la fonction publique fédérale et les ministères et organismes d'embauche. L'activité permet de fournir des services d'évaluation et des produits connexes, tels que recherche et développement, consultation, évaluation et orientation pouvant être utilisés pour le recrutement, la sélection et le perfectionnement dans toute la fonction publique fédérale. Cette activité inclut également l'offre de services, de programmes et de produits de ressourcement aux ministères et organismes, à la population canadienne et aux fonctionnaires grâce à des unités de service à la clientèle situées partout au Canada.

Avantages pour les Canadiens

L'activité liée aux services de dotation et d'évaluation aide les gestionnaires à trouver et à embaucher des personnes qualifiées. Elle a mis en place des systèmes qui font le lien entre la population canadienne – y compris les fonctionnaires – à la recherche d'un emploi dans la fonction publique fédérale et les ministères et organismes d'embauche. Des services d'évaluation uniformisés, des services professionnels et des techniques de pointe, tels que l'administration d'examens en ligne, contribuent à l'efficacité d'un système de nomination fondé sur le mérite, grâce à une évaluation précise et juste des qualifications essentielles, des qualifications constituant un atout, y compris la compétence dans la seconde langue officielle.

Ressources financières 2009-2010 (en milliers de dollars)			Ressources humaines 2009-2010 (équivalents temps plein)		
Dépenses prévues	**Total des autorisations**	**Dépenses réelles**	**Prévues**	**Réelles**	**Différence**
30 660	38 389	35 494	405	437	(32)

Information sur le rendement

Résultat attendu 1 (définition peaufinée en 2009-2010) : Services et produits de dotation et d'évaluation qui répondent aux besoins des ministères et organismes fédéraux dans un contexte de délégation plus complète des pouvoirs de dotation conformément à la LEFP.	**État du rendement** Atteint en grande partie
Indicateur 1 : Taux de satisfaction du client en ce qui concerne les produits et les services de dotation et d'évaluation de la CFP **Objectif (définition améliorée en 2009-2010) :** Taux de satisfaction élevé pour ce qui est de la qualité, de la rapidité et de l'efficacité à la suite de la rétroaction des clients	**État du rendement** Atteint jusqu'à un certain point

Preuve en matière de rendement : La CFP a recueilli de l'information et des commentaires auprès des clients sur les services et les produits offerts actuellement et a demandé leur appui en vue de mieux les adapter à leurs besoins évolutifs. La rétroaction a été recueillie dans le sondage sur la satisfaction des clients et auprès des groupes consultatifs.

Une nouvelle approche touchant le processus de sondage a été mise en place en 2009-2010. Le sondage a été envoyé à plus de 1 300 clients qui avaient obtenu des services; 11 % d'entre eux y ont répondu. Les résultats indiquent que 86 % des personnes interrogées étaient satisfaites du délai de traitement et 57 % étaient satisfaites de la qualité du service reçu. Les résultats ont également confirmé que 25 % des personnes sondées ont fait appel aux services de la CFP en raison du manque de capacité à l'interne. À savoir si elles étaient satisfaites des coûts associés aux services reçus, 70 % ont répondu par l'affirmative.

Les clients qui ont fourni des détails sur les améliorations souhaitées ont déclaré que les gestionnaires d'embauche devraient prendre part aux activités de liaison, que les clients désiraient être consultés au

cours du prochain examen de la structure de prix et que des efforts supplémentaires devaient être déployés pour réduire les retards causés par les procédures de facturation. Des améliorations au sondage sur la satisfaction de la clientèle, au processus de sondage et au rapport qui en découle sont prévues en 2010-2011 de façon à obtenir un meilleur taux de réponse et de parfaire l'analyse des résultats.	
Indicateur 2 : Degré de cohérence entre les produits et services de dotation et d'évaluation et la LEFP et le résultat stratégique de la CFP **Objectif :** Vérification et conclusions d'études satisfaisantes	**État du rendement** Atteint en grande partie
Preuve en matière de rendement : En 2009-2010, une évaluation formative des bassins et répertoires gérés par la CFP a été menée. L'évaluation a confirmé la pertinence des bassins gérés par la CFP et souligné l'harmonisation de ceux-ci avec les politiques et priorités de la CFP. Les recommandations portaient sur la nécessité d'harmoniser ces bassins avec d'autres produits et services, d'élaborer des outils pour guider les clients dans la création, la gestion et la surveillance des bassins et pour surveiller la satisfaction de la clientèle. Une évaluation du programme de Recrutement postsecondaire (RP) a également été entreprise. Celle-ci a confirmé la pertinence du programme et des campagnes annuelles en tant que moyen indispensable pour recruter de nouveaux diplômés dans des postes de niveau d'entrée dans la fonction publique. Des recommandations concrètes liées aux domaines qui nécessitent des améliorations, tels les communications et le marketing, ont mené à une refonte du programme afin de répondre aux besoins organisationnels des gestionnaires.	
Résultat attendu 2 : Générer les revenus prévus pour 2009-2010 tout en simplifiant les processus de gestion et en continuant de mettre sur pied une infrastructure favorisant une gestion efficace du recouvrement des coûts	**État du rendement** Atteint en grande partie
Indicateur : Revenus générés par rapport aux prévisions **Objectif :** Générer les revenus prévus	
Preuve en matière de rendement : Des efforts plus rigoureux ont été investis pour recueillir et analyser les données sur les ventes (y compris le nombre de clients et la quantité de produits) afin de déterminer les modèles et les tendances et d'établir des comparaisons plus fiables. Un **modèle de gestion des dépenses (MGD)** a également été élaboré. Il montre un écart entre les crédits et le recouvrement des coûts en ce qui a trait aux prévisions, au budget et aux dépenses réelles. Afin de mieux cibler les ventes en 2010-2011, des objectifs quant aux revenus avaient été établis, ainsi que des indicateurs de rendement et des systèmes de suivi et de présentation de rapports. Ensemble, tous ces changements permettent à la haute direction une évaluation rapide et facile du rendement mensuel à l'appui des décisions de gestion liées aux ventes, aux services, à la facturation et aux revenus et dépenses prévus. La CFP a terminé l'exercice financier avec des revenus de 11 300 000 $.	

Analyse du rendement

La CFP a continué d'offrir des services de dotation et d'évaluation à la fonction publique afin de compléter les services qui existent dans les organisations fédérales et de cibler les économies d'échelle possibles.

La demande de **programmes spécialisés de recrutement** – comme le PFETE, le programme de RP et le Programme de recrutement de leaders en politiques – s'est poursuivie, un grand nombre de clients ayant recours chaque année à ces répertoires qui leur font gagner du temps.

Un total de 51 **bassins et répertoires ciblés gérés par la CFP** ont été créés et maintenus en vue d'offrir aux organismes un accès rapide à des candidats partiellement ou entièrement évalués.

La demande de **services de ressourcement des cadres de direction (EX)** a connu une baisse pour la troisième année. Cette tendance est attribuable, en partie, au passage de ce secteur d'activité à un régime

fondé sur le recouvrement des coûts et au fait que la dotation des postes EX relève maintenant des administrateurs généraux des organisations. Les clients ont toutefois continué de se tourner vers la CFP pour les dossiers complexes ou délicats, la gestion des volumes de candidatures, la dotation collective et son centre d'excellence.

Afin de faciliter et d'accélérer le service pour les chercheurs d'emploi, tout en permettant d'obtenir des résultats de recherche plus utiles, de nouvelles caractéristiques ont également été intégrées au site Web *emplois.gc.ca*.

Les activités promotionnelles prônant les avantages d'être un ministère ayant l'accès direct se sont poursuivies en 2009-2010. Ainsi, 32 organisations ont désormais un accès direct au Système de ressourcement de la fonction publique (SRFP), un système de dotation électronique pour l'embauche au gouvernement du Canada, à l'échelle locale ou nationale, d'étudiants ou de postulants de l'extérieur de la fonction publique.

Au cours de l'exercice financier 2009-2010, la CFP a fourni un vaste éventail de services d'évaluation obligatoires et facultatifs, dont 90 554 examens professionnels et plus de 7 900 tests d'Évaluation de langue seconde(ELS) et tests de compréhension de l'écrit et d'expression écrite. En outre, quelque 26 300 tests d'interaction orale ont également été administrés, et les normes de service ont été respectées tout au long de l'exercice financier. Des services d'accompagnement et d'orientation des cadres ont également été offerts à 1 044 clients, dont plus de 800 étaient nouveaux en 2009-2010.

La CFP a poursuivi la détermination des mesures d'adaptation pour ce qui est de ses propres tests, mais aussi pour ceux qui n'étaient pas les siens, et elle a modifié et mis à jour ses tests et produits connexes en réalisant, entre autres, 119 tests adaptés aux besoins des personnes handicapées.

Deux études sur les outils actuels et nouveaux ont également été réalisées. Il y a eu, entre autres, la recherche et les études pilotes pour deux tests non supervisés sur Internet ainsi qu'une étude sur le déclin de la représentation au cours du recrutement dans laquelle on a analysé le rendement des membres des groupes visés par l'équité en matière d'emploi lors de tests normalisés importants de la CFP.

En 2009-2010, la CFP a amélioré ses procédures de facturation, ce qui a donné lieu à un meilleur contrôle de ses engagements, de ses dépenses et de la gestion des volumes de candidatures. Elle a également apporté des changements aux infrastructures qui ont permis d'améliorer la prestation des services. Des efforts plus rigoureux ont été déployés pour recueillir et analyser les données sur les ventes, y compris les volumes de clients et produits afin de repérer les modèles et les tendances et d'établir des comparaisons plus fiables. Des plans de vente et des indicateurs clés de rendement ont été élaborés et un modèle de gestion des dépenses a été établi, montrant l'écart entre les crédits et le recouvrement des coûts en ce qui a trait aux prévisions, au budget et aux dépenses réelles.

Ensemble, ces changements ont permis à la CFP d'améliorer son processus de prise de décision ainsi que l'exactitude de la budgétisation de ses services en recouvrement des coûts. Des revenus de 11 300 000 $ ont été générés en 2009-2010.

Leçons apprises

La CFP continue d'examiner ses produits et services pour s'assurer qu'ils sont toujours pertinents et qu'ils répondent bien aux besoins opérationnels des organisations à l'échelle de la fonction publique.

En vue d'augmenter le taux de réponse au sondage sur la satisfaction de la clientèle ainsi que la qualité des réponses, la CFP a examiné de plus près les anciens sondages sur la satisfaction de la clientèle et son approche. Il a été constaté que le temps écoulé entre le moment où le travail est terminé et la diffusion de l'information ayant trait au sondage sur la satisfaction de la clientèle était, dans de nombreux cas, trop long et que le système de données utilisé pour acheminer le sondage ne contenait pas toujours les bonnes coordonnées du client.

Un certain nombre d'adaptations au sondage sur la satisfaction de la clientèle et au processus même du sondage sont prévus en 2010-2011. Par exemple, une autre méthode pour déclencher l'envoi des sondages aux clients fera l'objet d'un essai pilote. Pour ce faire, la participation des fournisseurs de service de la CFP sera nécessaire pour déterminer le moment où le travail a été achevé, tout comme les coordonnées les plus récentes du client. Le contenu du sondage est également en révision afin de réduire le nombre de questions. De plus, un effort sera investi pour mieux définir les possibilités d'amélioration pour ce qui est des activités. Ces améliorations, ainsi que d'autres apportées au contenu et au processus du sondage, font partie d'une tentative pour assurer une publication plus fréquente, rapide et fiable des sondages et de l'analyse des résultats obtenus.

Activité de programme 2.1.0 – Services internes

Le programme des Services internes permet d'élaborer et de surveiller les cadres et politiques de planification de la gestion ministérielle liés au Cadre de responsabilisation de gestion (CRG), aux finances, à la gestion des RH, à la technologie de l'information (TI), aux communications et aux autres services d'administration et de soutien. Il permet de fournir des services centraux et des systèmes à l'appui de tous les programmes de la CFP, y compris les bureaux de la présidente et des commissaires; il a comme fonction de formuler et de mettre en œuvre les lignes directrices, les plans, les directives, les normes, les processus et les procédures nécessaires pour appuyer le processus de prise de décision de la Commission.

Avantages pour les Canadiens

La CFP s'est engagée à respecter les normes professionnelles de la fonction de contrôleur moderne comportant une planification des activités intégrée, une gestion financière solide et une surveillance et une évaluation efficaces qui permettent à la CFP d'obtenir des résultats probants et d'offrir des produits et services de bonne qualité aux Canadiens.

Ressources financières 2009-2010 (en milliers de dollars)			Ressources humaines 2009-2010 (équivalents temps plein)		
Dépenses prévues	**Total des autorisations**	**Dépenses réelles**	**Prévues**	**Réelles**	**Différence**
32 082	40 159	38 363	281	277	4

Information sur le rendement

Résultat attendu 1 : Pratiques de gestion sûres et efficaces et fonctions de soutien pour l'exécution du mandat de la CFP	**État du rendement** Atteint en grande partie
Indicateur 1 : Opinion sans réserve des états financiers de la CFP de la part du Bureau du vérificateur général du Canada	**État du rendement** Atteint
Preuve en matière de rendement : La CFP a reçu en 2009-2010 une opinion sans réserve pour la cinquième année consécutive.	
Indicateur 2 : Maintien par la CFP de résultats acceptables sur le plan du CRG	**État du rendement** Atteint
Preuve en matière de rendement : La CFP a obtenu une cote acceptable du Secrétariat du Conseil du Trésor (SCT) du Canada durant la ronde 7 de l'évaluation du CRG.	
Indicateur 3 : Le cadre de mesure du rendement organisationnel appuie la prise de décision, à savoir au moyen de rapports mensuels, de rapports trimestriels sur les plans opérationnels et de rapports financiers courants	**État du rendement** Atteint
Preuve en matière de rendement : Les rapports qui servent à la prise de décision et à la mesure du rendement ont été réalisés de manière efficicente et en temps opportun au cours de la période de présentation de rapports, et ils ont été révisés en vue de satisfaire aux nouvelles exigences de la direction.	
Indicateur 4 : Mise en œuvre réussie des principaux systèmes de TI, notamment le Système de gestion des dossiers, des documents et de l'information (SGDDI), le Système de ressourcement de la fonction publique (SRFP) et PeopleSoft (outil de gestion des RH)	**État du rendement** Atteint
Preuve en matière de rendement : La mise en œuvre du SGDDI et du système de gestion des RH Peoplesoft a été effectuée au cours de la période visée par le rapport. En outre, les objectifs du projet SRFP 2009-2010 ont été concrétisés.	

Indicateur 5 : Les normes en matière de services organisationnels ont été satisfaites ou dépassées	**État du rendement** Atteint en grande partie
Preuve en matière de rendement : La CFP a attribué des ressources financières à des programmes trois mois avant le début de l'exercice financier et a géré lesdites ressources de manière très suivie tout au long de l'année. Ces mesures se sont soldées par la réaffectation de fonds à de nouvelles priorités, et le report prévu (surplus) de la CFP s'est retrouvé à l'intérieur de la limite de 5 %. La CFP a satisfait toutes les exigences en matière de présentation de rapports aux organismes centraux et a obtenu une note de 100 % de la part du receveur général pour ce qui est de l'exactitude et de la pertinence de ses rapports. La CFP a procédé à une adoption hâtive de certaines des nouvelles politiques du SCT, notamment la politique sur les contrôles internes et le rapport sur les états financiers prospectifs, qui correspondent parfaitement aux normes de service. La CFP a révisé ses processus de façon à assurer une surveillance plus précise de ses plans en matière de dotation par rapport à la dotation réelle. La CFP a mis en œuvre son nouveau système des RH pour améliorer les rapports sur celles-ci au regard des normes de service établies dans les domaines de la classification, de la dotation et de la rémunération. Dans l'ensemble, l'organisation travaille toujours à améliorer ses activités de suivi et sa présentation de rapports relativement aux normes de service organisationnelles.	

Analyse du rendement

En 2009-2010, la CFP a continué de renforcer l'organisation modèle qu'elle a établie au cours des dernières années – une organisation qui veille à se doter de pratiques de gestion sûres, efficaces et efficientes, et à susciter l'engagement de ses employés à l'égard de la réalisation de son mandat.

Des contrôles financiers et de gestion rigoureux étaient en place durant la période visée par le rapport, comme en témoigne la forte cote de gestion financière qu'a reçue la CFP du SCT à l'évaluation de son cadre de responsabilisation de gestion. La CFP a également obtenu une opinion sans réserve du receveur général du Canada en ce qui a trait à ses états financiers de 2009-2010. En outre, la planification intégrée des RH, de la gestion de l'information, de la technologie et des communications a contribué au rendement élevé de la CFP et de sa cote acceptable pour ce qui est du CRG.

Un site Web a été créé au cours de l'exercice financier 2009-2010 pour permettre au personnel de la CFP de se familiariser avec le programme de gestion des talents ainsi qu'un questionnaire destiné aux cadres des niveaux EX moins deux et supérieurs.

Le *Sondage sur l'engagement du personnel envers la CFP* a donné lieu à des résultats très positifs en ce qui a trait à la satisfaction et à l'engagement du personnel. Ces résultats ont été communiqués à tout le personnel de la CFP ainsi qu'aux agents de négociation. Globalement, 97 % des personnes interrogées ont convenu qu'elles entretenaient des relations très constructives avec leurs collègues et 83 % étaient d'accord sur le fait que les cadres supérieurs (présidente et vice-présidents) sont sensibles aux préoccupations du personnel – soit une augmentation de 4 % par rapport au sondage précédent. En outre, les réponses ont permis de repérer les domaines où des améliorations sont souhaitables et de proposer des plans d'action visant le perfectionnement professionnel (gestion des talents et examens du rendement semestriels) et les communications.

Le taux de satisfaction à l'égard des services offerts par la Direction des communications et des affaires parlementaires est élevé. En mai 2009, une enquête interne a indiqué un taux de satisfaction moyen de 92 % concernant le soutien de cette direction pour la communication aux intervenants et aux publics cibles des priorités stratégiques et opérationnelles de la CFP.

Enfin, les Services internes ont continué d'appuyer la présidente en fournissant des réponses aux parlementaires au cours de réunions bilatérales avec les députés ou les sénateurs, ou de comparutions devant les comités parlementaires.

Section III – Renseignements supplémentaires

États financiers de la CFP

COMMISSION DE LA FONCTION PUBLIQUE

Déclaration de responsabilité de la direction englobant le contrôle interne en matière de rapports financiers

La responsabilité de l'intégrité et de l'objectivité des états financiers ci-joints de la Commission de la fonction publique (CFP) pour l'exercice terminé le 31 mars 2010 et toute l'information figurant dans ces états incombe à la direction de la CFP. Ces états financiers ont été préparés par la direction conformément aux conventions comptables du Conseil du Trésor, qui sont conformes aux principes comptables généralement reconnus du Canada pour le secteur public.

La direction est responsable de l'intégrité et de l'objectivité de l'information présentée dans les états financiers. Certaines informations présentées dans les états financiers sont fondées sur les meilleures estimations et le jugement de la direction et tiennent compte de l'importance relative. Pour s'acquitter de ses obligations au chapitre de la comptabilité et de la présentation des rapports, la direction tient des comptes qui permettent l'enregistrement centralisé des opérations financières de la CFP. L'information financière soumise pour la préparation des *Comptes publics du Canada* et incluse dans le *Rapport ministériel sur le rendement* de la CFP concorde avec les présents états financiers.

Il incombe aussi à la direction de tenir un système efficace de contrôle interne en matière de rapports financiers conçu pour donner une assurance raisonnable que l'information financière est fiable, que les actifs sont protégés et que les opérations sont autorisées et enregistrées adéquatement, conformément à la *Loi sur la gestion des finances publiques* et à d'autres lois, règlements, autorisations et politiques applicables.

La direction veille également à assurer l'objectivité et l'intégrité des données figurant dans ses états financiers en choisissant soigneusement des employés qualifiés et en assurant leur formation et leur perfectionnement; en prenant des dispositions pour assurer une répartition appropriée des responsabilités; en établissant des programmes de communication pour faire en sorte que tous les membres du ministère ou de l'organisme sont au fait des règlements, des politiques, des normes et des pouvoirs de la direction; et en effectuant une évaluation annuelle de l'efficacité du système de contrôle interne en matière de rapports financiers.

Le système de contrôle interne en matière de rapports financiers est conçu pour atténuer les risques à un niveau raisonnable fondé sur un processus continu qui vise à identifier les risques clés, évaluer l'efficacité des contrôles clés associés, et apporter les ajustements nécessaires.

Le système de contrôle interne s'appuie sur le travail du personnel de la vérification interne, qui fait des vérifications et des examens périodiques de différents secteurs des activités du ministère, ainsi que sur le travail du comité ministériel de vérification interne, le cas échéant, qui surveille les responsabilités de la direction au regard du maintien de systèmes de contrôle adéquats et de la qualité des rapports financiers, et qui recommande les états financiers à la présidente de la CFP.

Les états financiers de la CFP ont fait l'objet d'une vérification par la vérificatrice générale du Canada, le vérificateur indépendant du gouvernement du Canada.

La présidente, Commission de la fonction publique,

Maria Barrados

Maria Barrados, Ph.D.

Le dirigeant principal des finances
Vice-président, Gestion ministérielle,

Richard Charlebois, MBA, CMA

Ottawa, Canada
Le 16 juillet 2010

Auditor General of Canada
Vérificatrice générale du Canada

RAPPORT DU VÉRIFICATEUR

Au président de la Chambre des communes et au président du Sénat

J'ai vérifié l'état de la situation financière de la Commission de la fonction publique au 31 mars 2010 et les états des résultats, de l'avoir du Canada et des flux de trésorerie de l'exercice terminé à cette date. La responsabilité de ces états financiers incombe à la direction de la Commission. Ma responsabilité consiste à exprimer une opinion sur ces états financiers en me fondant sur ma vérification.

Ma vérification a été effectuée conformément aux normes de vérification généralement reconnues du Canada. Ces normes exigent que la vérification soit planifiée et exécutée de manière à fournir l'assurance raisonnable que les états financiers sont exempts d'inexactitudes importantes. La vérification comprend le contrôle par sondages des éléments probants à l'appui des montants et des autres éléments d'information fournis dans les états financiers. Elle comprend également l'évaluation des principes comptables suivis et des estimations importantes faites par la direction, ainsi qu'une appréciation de la présentation d'ensemble des états financiers.

À mon avis, ces états financiers donnent, à tous les égards importants, une image fidèle de la situation financière de la Commission au 31 mars 2010 ainsi que des résultats de son exploitation et de ses flux de trésorerie pour l'exercice terminé à cette date selon les principes comptables généralement reconnus du Canada.

De plus, à mon avis, les opérations de la Commission dont j'ai eu connaissance au cours de ma vérification des états financiers ont été effectuées, à tous les égards importants, conformément à la *Loi sur la gestion des finances publiques* et ses règlements et à la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique*.

La vérificatrice générale du Canada,

Sheila Fraser

Sheila Fraser, FCA

Ottawa, Canada
Le 16 juillet 2010

COMMISSION DE LA FONCTION PUBLIQUE

État de la situation financière

31 mars
(en milliers de dollars)

	2010	2009
Actif		
Actifs financiers		
Somme à recevoir du Trésor	5 163	10 057
Créances et avances (note 4)	953	2 155
	6 116	12 212
Actifs non financiers		
Charges payées d'avance	601	388
Immobilisations corporelles (note 5)	17 449	21 352
	18 050	21 740
Total de l'actif	**24 166**	**33 952**
Passif		
Obligations au titre d'immobilisations corporelles louées (note 6)	18	-
Salaires à payer	1 837	6 234
Indemnités de vacances à payer	3 847	3 630
Créditeurs et charges à payer (note 7)	6 251	6 925
Avantages sociaux futurs (note 8)	17 396	19 274
	29 349	36 063
Avoir du Canada (note 9)	(5 183)	(2 111)
Total du passif et de l'avoir du Canada	**24 166**	**33 952**

Passif éventuel (note 10)

Obligations contractuelles (note 11)

Les notes complémentaires font partie intégrante des états financiers.

Approuvé par :

La présidente, Commission de la fonction publique,

Maria Barrados

Maria Barrados, Ph.D.

Le dirigeant principal des finances
Vice-président, Gestion ministérielle,

Richard Charlebois, MBA, CMA

COMMISSION DE LA FONCTION PUBLIQUE

État des résultats

Exercice terminé le 31 mars
(en milliers de dollars)

	2010	2009
Charges (note 12)		
Services de dotation et évaluation		
Services de dotation	28 716	33 716
Services d'évaluation	27 273	27 321
	55 989	61 037
Surveillance de l'intégrité de la dotation et neutralité politique		
Vérifications, études et évaluations	16 663	15 419
Enquêtes et mécanismes d'intervention	4 351	4 784
Surveillance	3 428	3 401
	24 442	23 604
Intégrité des nominations et neutralité politique		
Politiques, règlements et décrets d'exemption	6 695	6 166
Pouvoirs de nomination délégués	2 835	2 600
Pouvoirs de nomination non délégués	2 601	2 606
Activités politique	1 238	1 359
	13 369	12 731
Services internes		
Soutien à la gouvernance et à la gestion	13 015	13 187
Gestion des ressources	28 017	25 655
Services de gestion des biens	3 173	2 166
	44 205	42 930
Total des charges	**138 005**	**138 380**
Revenus		
Services et produits d'évaluation et de counselling	12 399	12 044
Activités exécutées au nom de:		
École de la fonction publique du Canada	53	119
Moins : Coûts recouvrés	(53)	(119)
Coût de fonctionnement net	**125 606**	**126 336**

Les notes complémentaires font partie intégrante des états financiers

COMMISSION DE LA FONCTION PUBLIQUE

État de l'avoir du Canada

Exercice terminé le 31 mars
(en milliers de dollars)

	2010	2009
Avoir du Canada, début de l'exercice	(2 111)	5 438
Coût de fonctionnement net	(125 606)	(126 336)
Encaisse nette fournie par le gouvernement du Canada	108 698	98 138
Variation de la somme à recevoir du Trésor	(4 894)	2 593
Services fournis gratuitement par d'autres ministères et organismes (note 14)	18 730	18 056
Avoir du Canada, fin de l'exercice	**(5 183)**	**(2 111)**

Les notes complémentaires font partie intégrante des états financiers.

COMMISSION DE LA FONCTION PUBLIQUE

État des flux de trésorerie

Exercice terminé le 31 mars

(en milliers de dollars)

	2010	2009
Activités de fonctionnement		
Encaisse provenant de:		
Services et produits d'évaluation et de counselling	13 091	15 498
Encaisse versée pour:		
Salaires et avantages sociaux	95 980	85 860
Services professionnels et spéciaux	13 491	13 193
Transport et télécommunications	2 784	2 865
Informatique, matériel de bureau, mobilier et agencements	2 573	1 990
Entretien et réparation	1 565	1 924
Services publics, fournitures, approvisionnements et autres paiements	537	941
Services d'impression et de publication	721	797
Location	830	777
	118 481	108 347
Encaisse utilisée par les activités de fonctionnement	105 390	92 849
Activités d'investissement en immobilisations		
Acquisition d'immobilisations corporelles	3 304	5 293
Produit de la cession d'immobilisations corporelles		(4)
Encaisse utilisée par les activités d'investissement en immobilisations	3 304	5 289
Activités de financement		
Diminution des obligations au titre d'immobilisations corporelles louées	4	-
	4	-
Encaisse utilisée par les activités de financement		
Encaisse nette fournie par le gouvernement du Canada	**108 698**	**98 138**

Les notes complémentaires font partie intégrante des états financiers.

COMMISSION DE LA FONCTION PUBLIQUE

Notes complémentaires aux états financiers

Exercice terminé le 31 mars 2010

1. Pouvoirs et objectifs

La Commission de la fonction publique (CFP) est un organisme indépendant établi en vertu de la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique* (LEFP) et énumérée aux annexes 1.1 et IV de la *Loi sur la gestion des finances publiques* (LGFP). À l'origine, la CFP a été créée en 1908 en vertu de la *Loi de 1908 modifiant la Loi du service civil*. La CFP s'efforce de bâtir une fonction publique vouée à l'excellence en protégeant le principe du mérite, l'impartialité, la représentativité de la société canadienne et l'usage des deux langues officielles. Cette responsabilité est acquittée dans l'intérêt de la fonction publique selon le régime de gouvernance du Canada, en administrant et appliquant les dispositions de la LEFP et ainsi qu'en s'acquittant des responsabilités prévues notamment à la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* et la *Loi sur les langues officielles*. La LEFP est entrée en vigueur en décembre 2005. Cette loi renforce l'obligation de la CFP de rendre compte au Parlement et fait en sorte qu'elle délègue un maximum de ses pouvoirs aux administrateurs généraux qui doivent rendre compte à la CFP pour l'exercice de ces pouvoirs. La Commission effectue, de plus, des enquêtes et vérifications et administre les dispositions de la LEFP concernant les activités politiques des fonctionnaires.

La CFP, de ses bureaux d'Ottawa et ses sept bureaux régionaux, offre des services de recrutement permettant à des Canadiennes et des Canadiens de talent de toutes les régions du pays de joindre la fonction publique, et renouvelle sans cesse les services de dotation pour répondre aux besoins d'une fonction publique moderne et novatrice. La CFP a trois activités de programme qui contribuent à l'atteinte de ses objectifs :

L'activité liée à l'**intégrité des nominations et à la neutralité politique** permet d'élaborer et de maintenir un cadre stratégique et réglementaire dans le but d'assurer la protection de l'intégrité de la dotation dans la fonction publique et la neutralité politique. Cette activité comprend l'établissement de politiques et de normes, la prestation de conseils, d'interprétations et de lignes directrices ainsi que l'administration des pouvoirs délégués et non délégués en matière de nomination.

L'activité liée à la **surveillance de l'intégrité de la dotation et neutralité politique** veille à fournir un régime de responsabilisation pour la mise en oeuvre de la politique et du cadre réglementaire en matière de nomination dans le but d'assurer la protection de l'intégrité de la dotation dans la fonction publique et la neutralité politique. Cette activité comprend la surveillance des ministères et organismes quant à la conformité aux exigences législatives, la conduite de vérifications, d'études et d'évaluations, l'exécution d'enquêtes et la présentation de rapports au Parlement sur l'intégrité de la dotation dans la fonction publique.

L'activité liée aux **services de dotation et à l'évaluation** permet d'élaborer et de mettre à jour les systèmes de ressourcement qui font le lien entre les Canadiens et les fonctionnaires à la recherche de possibilités d'emploi dans la fonction publique fédérale et les ministères et

organismes responsables de l'embauche. L'activité fournit des services d'évaluation et des produits connexes, tels que recherche et développement, consultation, évaluation et counselling pouvant être utilisés pour le recrutement, la sélection et le perfectionnement dans toute la fonction publique fédérale. Une partie de ces services d'évaluation et de counselling sont fournis sur une base de recouvrement des coûts. Cette activité inclut également l'offre de services, de programmes et de produits de ressourcement aux ministères et organismes, à la population canadienne, et aux fonctionnaires grâce à des unités de service à la clientèle situées partout au Canada

2. Sommaire des principales conventions comptables

(a) Présentation

Ces états financiers ont été préparés conformément aux conventions comptables du Conseil du Trésor énoncées ci-après, lesquelles s'appuient sur les principes comptables généralement reconnus du Canada pour le secteur public.

(b) Crédits parlementaires

La CFP est financée par le gouvernement du Canada au moyen de crédits parlementaires. Les crédits consentis à la CFP ne correspondent pas à la présentation des rapports financiers en conformité avec les principes comptables généralement reconnus étant donné que les crédits sont fondés, dans une large mesure, sur les besoins de trésorerie. Par conséquent, les éléments comptabilisés dans l'état des résultats et dans l'état de la situation financière ne sont pas nécessairement les mêmes que ceux qui sont prévus par les crédits parlementaires. La note 3 présente un rapprochement général entre les deux méthodes de rapports financiers.

(c) Somme à recevoir du Trésor

La CFP fonctionne au moyen du Trésor, qui est administré par le receveur général du Canada. La totalité de l'encaisse reçue par la CFP est déposée au Trésor, et tous les décaissements faits par la CFP sont prélevés sur le Trésor. La somme à recevoir du Trésor représente le montant d'encaisse que la CFP a droit de tirer du Trésor, sans autre crédit, afin de s'acquitter de ses obligations.

(d) Créances

Les créances sont comptabilisées en fonction des montants que l'on prévoit réaliser. Une provision est établie pour les créances dont le recouvrement est incertain.

(e) Immobilisations corporelles

Toutes les immobilisations corporelles et les améliorations locatives dont le coût initial est d'au moins 5 000 $ sont comptabilisées à leur coût d'achat. Les éléments ayant un coût inférieur à 5 000 $ sont passés en charge à l'état des résultats. La CFP n'inscrit pas à l'actif les biens incorporels. Le coût des actifs développés par la CFP comprend les matériaux, les frais de main-d'oeuvre directe et les frais indirects qui s'y rapportent. Les sommes relatives aux actifs en développement sont virées à la catégorie d'immobilisations corporelles appropriée lorsque le projet est achevé, et elles sont alors amorties. Les immobilisations corporelles sont amorties selon la méthode linéaire.

Catégorie d'immobilisations	Période d'amortissement
Matériel de bureau	3 et 10 ans
Matériel et infrastructure informatiques	4 et 5 ans
Logiciels	3 ans
Logiciels développés à l'interne	Le moindre de 12 ans ou la durée de vie utile
Mobilier et agencements	15 ans
Véhicules	6 ans
Améliorations locatives	Le moindre de 10 ans ou la durée du bail
Immobilisations corporelles loués	Le moindre de durée du bail/vie utile

(f) Salaires et avantages sociaux et indemnités de vacances

Les salaires et les indemnités de vacances sont passés en charges au fur et à mesure que les employés en acquièrent le droit en vertu de leurs conditions d'emploi respectives. Le passif lié aux salaires et avantages sociaux est calculé selon les conditions d'emploi, les niveaux de rémunération à la fin de l'exercice et le nombre de jours impayés à la fin de l'exercice. Le passif lié aux indemnités de vacances est calculé selon les niveaux de rémunération en vigueur au 31 mars pour l'ensemble des vacances inutilisées par les employés. Les indemnités de vacances à payer à la cessation d'emploi représentent des obligations qui sont normalement financées par les crédits parlementaires des exercices futurs.

(g) Avantages sociaux futurs

i) Prestations de retraite

Les employés admissibles de la CFP participent au Régime de retraite de la fonction publique administré par le gouvernement du Canada. Les cotisations de la CFP au régime sont passées en charges dans l'exercice au cours duquel elles sont engagées et elles représentent l'obligation totale de la CFP. En vertu des dispositions législatives en vigueur, la CFP n'est pas tenue de verser des cotisations au titre des insuffisances actuarielles du régime.

ii) **Indemnités de départ**

Les employés ont droit à des indemnités de départ, prévues dans leurs conventions collectives ou les conditions d'emploi. Le coût de ces indemnités s'accumule à mesure que les employés effectuent les services nécessaires pour les gagner. L'obligation au titre des avantages sociaux gagnés par les employés est calculée à l'aide de l'information provenant des résultats du passif déterminé par calcul actuariel pour les indemnités de départ pour l'ensemble du gouvernement.

iii) **Autres avantages**

Le gouvernement du Canada finance divers autres régimes d'avantages sociaux dont bénéficie le personnel de la CFP. Il s'agit des régimes de soins de santé, de soins dentaires et d'assurance pour lesquels aucun frais n'est imputé à la CFP. Dans ces cas, un coût estimatif est inscrit comme charge de fonctionnement sous l'élément « Services fournis gratuitement». Le gouvernement du Canada finance aussi un régime d'indemnisation des accidents du travail partout au Canada. La CFP paie sa quote-part des prestations annuelles versées dans le cadre de ce régime. Cette somme représente sa cotisation au régime et est inscrite par la CFP comme charge dans les résultats de l'exercice où elle est engagée. À titre de participant, la CFP n'a pas d'autres obligations envers les divers régimes à part ses cotisations annuelles.

(h) **Revenus**

Les revenus sont comptabilisés dans l'exercice où les opérations ou les faits sous-jacents ont eu lieu.

(i) **Services rendus gratuitement**

Les services rendus gratuitement d'autres ministères et organismes sont comptabilisés comme charges de fonctionnement par la CFP à leur coût estimatif. Un montant correspondant est présenté directement dans l'état de l'avoir du Canada.

(j) **Incertitude relative à la mesure**

La préparation des présents états financiers conformément aux conventions comptables du Conseil du Trésor, exige de la direction qu'elle fasse des estimations et pose des hypothèses qui influent sur les montants des actifs, des passifs, des revenus et des charges présentés dans les états financiers. Au moment de la préparation des présents états financiers, la direction considère que les estimations et les hypothèses sont raisonnables. Les principaux éléments pour lesquels des estimations sont faites sont le passif éventuel, le passif pour les indemnités de départ et la durée de vie utile estimative des immobilisations corporelles. Les résultats réels pourraient différer des estimations de manière significative. Les estimations de la direction sont examinées périodiquement et, à mesure que les rajustements deviennent nécessaires, ils sont constatés dans les états financiers de l'exercice où ils sont connus.

3. Crédits parlementaires

La CFP reçoit la plus grande partie de son financement au moyen de crédits parlementaires annuels. Les éléments comptabilisés dans l'état des résultats et l'état de la situation financière d'un exercice peuvent être financés au moyen de crédits parlementaires qui ont été autorisés dans des exercices antérieurs, pendant l'exercice en cours ou qui le seront dans des exercices futurs. En conséquence, les résultats de fonctionnement nets de la CFP diffèrent dépendent de la méthode utilisée selon le financement octroyé par le gouvernement ou selon la méthode de la comptabilité d'exercice. Les différences sont rapprochées dans les tableaux suivants :

(a) Rapprochement du coût de fonctionnement net et des crédits de l'exercice en cours utilisés :

	(en milliers de dollars)	
	2010	**2009**
Coût de fonctionnement net	125 606	126 336
Rajustements pour les éléments ayant une incidence sur le coût de fonctionnement net, mais qui n'ont pas d'incidence sur les crédits:		
Services fournis gratuitement	(18 730)	(18 056)
Amortissement des immobilisations corporelles	(7 178)	(6 203)
Revenu non disponible pour dépenser	1 671	1 471
Diminution des avantages sociaux futurs	1 878	(3 182)
Augmentation des indemnités de vacances	(217)	94
Autres	217	507
	103 247	100 967
Rajustements pour les éléments sans incidence sur le coût de fonctionnement net, mais ayant une incidence sur les crédits:		
Acquisition d'immobilisations corporelles	3 304	5 293
Diminution des obligations au titre d'immobilisations corporelles louées	4	-
Charges payées d'avance	213	25
	3 521	5 318
Crédits de l'exercice en cours utilisés	**106 768**	**106 285**

COMMISSION DE LA FONCTION PUBLIQUE

Notes complémentaires aux états financiers

Exercice terminé le 31 mars 2010

(b) Crédits fournis et utilisés :

	(en milliers de dollars)	
	2010	**2009**
Crédits parlementaires fournis :		
Dépenses de fonctionnement approuvées	98 833	99 103
Cotisations législatives aux régimes d'avantages sociaux	13 958	12 680
Utilisation du produit de la cession de biens excédentaires vendus	1	4
Remboursement de revenus de l'exercice précédent	126	19
	112 918	111 806
Moins : Crédits non utilisés - dépenses de fonctionnement	(6 150)	(5 521)
Crédits de l'exercice en cours utilisés	**106 768**	**106 285**

COMMISSION DE LA FONCTION PUBLIQUE

Notes complémentaires aux états financiers

Exercice terminé le 31 mars 2010

4. Créances et avances

(en milliers de dollars)

	2010	2009
Créances - Autres ministères, organismes et sociétés d'État	910	2 146
Créances - Tiers	37	3
Avances aux employés de la CFP	6	6
Total	**953**	**2 155**

5. Immobilisations corporelles

(en milliers de dollars)

	Coût					2010	2009
	31 mars 2009	Acquisitions	Cessions et radiations	Virements	31 mars 2010	Valeur comptable nette	Valeur comptable nette
Matériel de bureau	649	56	6	-	699	298	290
Matériel et infrastructure informatiques	9 103	507	594	-	9 016	2 571	3 231
Logiciels	23 450	779	4	5 741	29 966	11 595	10 851
Mobilier et agencements	1 470		5	-	1 465	1 129	1 204
Véhicule	30			-	30	24	27
Améliorations locatives	1 077	80		-	1 157	757	785
Actifs en développement	4 964	1 882	50	(5 741)	1 055	1 055	4 964
Sous-Totaux	**40 743**	**3 304**	**659**	**-**	**43 388**	**17 429**	**21 352**
Immobilisations corporelles louées		22		-	22	20	
Total	**40 743**	**3 326**	**659**	**-**	**43 410**	**17 449**	**21 352**

COMMISSION DE LA FONCTION PUBLIQUE

Notes complémentaires aux états financiers

Exercice terminé le 31 mars 2010

(en milliers de dollars)

	2010			
	Amortissement cumulé			
	31 mars 2009	Amortissement	Cessions et radiations	31 mars 2010
Matériel de bureau	359	46	4	401
Matériel et infrastructure informatiques	5 872	1 167	594	6 445
Logiciels	12 599	5 776	4	18 371
Mobilier et agencements	266	76	6	336
Véhicule	3	3	-	6
Améliorations locatives	292	108	-	400
Sous-totaux	**19 391**	**7 176**	**608**	**25 959**
Immobilisations corporelles louées		2		2
Total	**19 391**	**7 178**	**608**	**25 961**

La charge d'amortissement pour l'exercice terminé le 31 mars 2010 s'élève à 7 178 000$ (6 203 000 $ en 2008-2009).

6. Obligations au titre d'immobilisations corporelles louées

Le ministère a conclu des contrats de location-acquisition pour la location de photocopieurs d'une valeur de 22 000$ dont l'amortissement cumulé s'élève 2 000$ au 31 mars 2010. L'obligation reliée aux exercices à venir s'établit comme suit:

	(en milliers de dollars)	
	2010	**2009**
2011	4	-
2012	5	-
2013	5	-
2014 et les exercices ultérieurs	5	-
Total des versements minimaux	19	-
Moins: intérêts théoriques (0.68% à 2.28%)	1	-
Solde des obligations au titre des immobilisations corporelles louées	**18**	-

7. Créditeurs et charges à payer

	(en milliers de dollars)	
	2010	**2009**
Créditeurs - Autres ministères, organismes et sociétés d'État	3 057	1 832
Créditeurs - Tiers	3 194	5 093
Total	**6 251**	**6 925**

8. Avantages sociaux futurs

(a) Prestations de retraite

Les employés éligibles de la CFP participent au Régime de retraite de la fonction publique, qui est parrainé et administré par le gouvernement du Canada. Les prestations de retraite s'accumulent sur une période maximale de 35 ans au taux de 2 % par année de services validables multiplié par la moyenne des gains des cinq meilleures années consécutives. Les prestations sont intégrées aux prestations du Régime de pensions du Canada et du Régime de rentes du Québec et sont indexées à l'inflation.

Tant les employés que la CFP versent des cotisations à l'égard du coût du régime. En 2009-2010, la charge s'élève à 10 077 000$ (9 493 000 $ en 2008-2009), soit environ 1.9 fois les cotisations des employés.

La responsabilité de la CFP relative au régime de retraite se limite aux cotisations versées. Les excédents ou les déficits actuariels sont constatés dans les états financiers du gouvernement du Canada, en sa qualité de répondant du régime.

(b) Indemnités de départ

La CFP verse des indemnités de départ aux employés en fonction de l'admissibilité, des années de service et du salaire final. Ces indemnités ne sont pas capitalisées. Les indemnités seront prélevées sur les crédits futurs. Voici quelles étaient les indemnités de départ au 31 mars :

	(en milliers de dollars)	
	2010	**2009**
Obligation au titre des indemnités constituées, début de l'exercice	19 274	16 092
Charge de l'exercice	140	5 087
Indemnités versées pendant l'exercice	(2 018)	(1 905)
Obligation au titre des indemnités constituées, fin de l'exercice	**17 396**	**19 274**

9. Avoir du Canada

Le déficit représente le passif de la CFP, après déduction des actifs, qui n'ont pas encore été financés par des crédits. Ce montant se compose principalement des passifs liés aux indemnités de départ et des vacances à payer. Ces montants doivent être financés par les crédits parlementaires des exercices futurs à mesure qu'ils seront versés.

10. Passif éventuel

Des réclamations sont faites auprès de la CFP dans le cours normal de ses activités. Il y a actuellement un nombre de poursuites en cours au 31 mars 2010. La CFP ne s'attend pas à faire aucun paiement. (0$ au 31 mars 2009)

11. Obligations contractuelles

De par leur nature, les activités de la CFP peuvent donner lieu à des obligations en vertu desquelles la CFP sera tenue d'effectuer des paiements échelonnés sur plusieurs années pour l'acquisition de services. Voici les principales obligations contractuelles autres que les immobilisations corporelles louées pour lesquelles une estimation raisonnable peut être faite :

(en milliers de dollars)

	2011	2012	2013	2014 et exercices ultérieurs	Total
Contrats de services	1 212	9	-	-	**1 221**
Contrats de location-exploitation	163	60	26	18	**267**
Total	**1 375**	**69**	**26**	**18**	**1 488**

COMMISSION DE LA FONCTION PUBLIQUE

Notes complémentaires aux états financiers

Exercice terminé le 31 mars 2010

12. Charges par grande catégorie

(en milliers de dollars)

					2010	2009
	Services de dotation et d'évaluation	**Surveillance de l'intégrité de la dotation et de la neutralité politique**	**Intégrité des nominations et de la neutralité politique**	**Services internes**	**Total**	**Total**
Salaires et avantages sociaux	39 209	20 099	11 521	27 233	98 062	99 273
Services professionnels et spéciaux	4 720	1 820	508	6 508	13 556	14 567
Locaux	4 278	1 868	1 022	3 378	10 546	10 409
Amortissement des immobilisations corporelles	4 686	176	36	2 280	7 178	6 203
Transport et télécommunications	1 375	364	161	829	2 729	2 740
Entretien et réparations	477	1	3	1 556	2 037	1 668
Informatique, matériel de bureau, mobilier et agencements	265	45	5	1 383	1 698	1 308
Services publics, fournitures, approvisionnements et autres	332	30	55	434	851	774
Locations	400	21	25	379	825	730
Services d'impression et de publication	247	18	33	225	523	708
Total	**55 989**	**24 442**	**13 369**	**44 205**	**138 005**	**138 380**

13. Opérations entre apparentés

En vertu du principe de propriété commune, la CFP est apparentée à tous les ministères, organismes et sociétés d'État du gouvernement du Canada. La CFP conclut des opérations avec ces entités dans le cours normal de ses activités et selon des modalités commerciales normales.

En 2009-2010, la CFP a engagé des charges de 39 274 000$ (35 772 000 $ en 2008-2009) et gagné des revenus de 12 385 000 $ (12 037 000 $ en 2008-2009) à la suite d'opérations réalisées dans le cours normal de ses activités avec d'autres ministères, organismes et sociétés d'État. Ces charges comprennent des services fournis gratuitement comme le décrit la note 14.

14. Services fournis gratuitement

Au cours de l'exercice, la CFP a reçu gratuitement des services d'autres ministères et organismes. Ces services gratuits ont été constatés comme suit dans l'état des résultats de la CFP :

	(en milliers de dollars)	
	2010	**2009**
Travaux publics et Services gouvernementaux Canada – locaux	10 547	10 409
Secrétariat du Conseil du Trésor – quote-part des cotisations de l'employeur aux régimes d'assurance	6 904	6 401
Justice Canada - services juridiques	1 039	997
Ressources humaines et Développement social Canada – part de l'employeur pour le versement d'indemnités d'accident du travail	133	137
Bureau du vérificateur général du Canada – services de vérification	107	112
Total	**18 730**	**18 056**

15. Changement d'estimation comptable

Pendant l'année 2009-2010 la direction a révisé l'estimation de la vie utile du Système de ressourcement de la fonction publique (SRFP), un logiciel développé à l'interne. Étant donné que la direction a l'intention de continuer à utiliser et maintenir le logiciel dans le futur proche, l'estimation de sa vie utile a été prolongée jusqu'au 31 mars 2016 (originalement le 31 mars 2011). Ce changement d'estimation est survenu par suite de nouvelles informations reçues cette année et le traitement est appliqué prospectivement. La charge d'amortissement est donc 1 305 000$ inférieure à ce qu'elle aurait été en vertu de la durée de la vie antérieure utile et la valeur comptable nette serait plus élevée du même montant au 30 novembre, 2009.

16. Informations comparatives

Pour fin de présentation les chiffres comparatifs de l'année passée ont été retraités selon le plan comptable actuel.

Liste des tableaux supplémentaires

Des renseignements supplémentaires concernant les tableaux suivants sont accessibles sur le site Web du Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada à l'adresse : http://www.tbs-sct.gc.ca.

- Source des revenus disponibles et non disponibles
- Frais d'utilisation/Frais externes
- Rapport d'étape pour les projets visés par une approbation spéciale du Conseil du Trésor
- Achats écologiques
- Réponse aux comités parlementaires, à la vérificatrice générale et à la Commission de la fonction publique à propos des vérifications externes
- Vérifications et évaluations internes

Autres sujets d'intérêt

– Des renseignements supplémentaires concernant les sujets suivants sont accessibles dans la section Publications du site Web de la CFP à l'adresse www.psc-cfp.gc.ca.

- Renseignements selon les sous-activités
- Évaluation du contrôle interne exercé en matière de rapports financiers pour l'exercice terminé le 31 mars 2010

Le présent document est accessible sur le site Web du Secrétariat du Conseil du Trésor à l'adresse http://www.tbs-sct.gc.ca et dans la section Publications du site Web de la CFP à l'adresse www.psc-cfp.gc.ca.